COPILUL MEU ÎŞI ALEGE O CARIERĂ

Editor: Anna Paszkowska-Rogacz

Colectivul de autori: *Răzvan Ardelean, Zina Baltreniene, Yolanda Deocano, Christos Giannoulis, Ali Ister, Nijolė Janonytė, Lambros Kaikitis, Martin Maier, Jurate Muriniene, Anna Paszkowska-Rogacz, Mercedes Santos, Paul Schober, Evangelos Spanias, Juratė Stankaitytė, Małgorzata Tarkowska, Marilena Ticuşan*

Revizuit de: Leonardo Evangelista

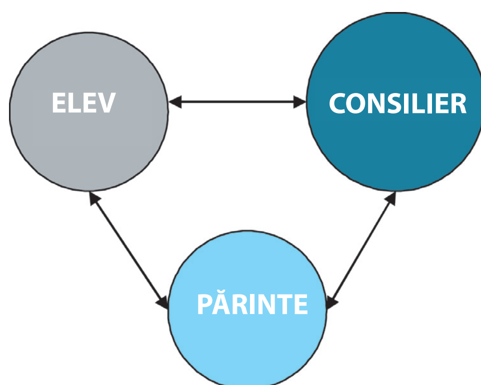
Acest proiect s-a desfăşurat cu sprijinul Comunităţii Europene. Conţinutul acestui proiect nu reflectă în mod necesar poziţia Comunităţii Europene şi nici nu implică vreo responsabilitate din partea Comunităţii Europene.

Cuprins

PREFAȚĂ

Anna Paszkowska-Rogacz (Polonia)

Dragi părinți, vă prezentăm următoarea publicație ca rezultat al unui proiect numit "Părinții ca facilitatori în alegerea educației vocaționale a copiilor lor" realizat în cadrul programului Leonardo da Vinci EU. Proiectul s-a desfăşurat în perioada noiembrie 2006 şi septembrie 2008 şi s-a bazat pe un parteneriat ale unor instituții provenite din şase țări. Promotorul proiectului a fost Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania din Lodz, Polonia, iar parteneri ai proiectului sunt Jaunimo Karjeros Centras din Kaunas, Lithuania, Annur-Formación-Cultura din Badajoz, Spania, Fundația Partener din Braşov, România, Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH din Insbruck, Austria şi Research & Consultancy Institute Ltd din Limasol, Cipru. Prin parteneriatul internațional s-a făcut schimb de experiență, metode şi soluții care includ părinți şi copii în proiecte de planificare a carierei şi care s-au dovedit a fi de succes în diferite țări. Cercetarea întreprinsă la începutul proiectului a arătat că în ciuda tradiției diferite în relațiile dintre părinți, elevi şi consilieri profesionali, în țările UE, se poate presupune că cea mai eficientă formă de sprijin este inclusă în triada următoare:



Luând în considerare acest model, cartea reprezintă principalul rezultat dobândit în intervalul de doi ani, cât a durat proiectul (a două producție fiind un curs de pregătire de 30 ore "cum să cooperăm cu părinții în modelarea viitoarei cariere a copiilor" pentru consilierii şcolari, urmat de materiale didactice pentru instructori şi materiale de curs pentru participanți). Scopul cărții este de a încuraja participarea activă a părinților în procesul de consiliere profesională. Se doreşte ca ei să dobândească aptitudini şi cunoştințe necesare pentru a asigura sprijin adolescenților în perioada de planificare a carierei lor. O pot face singuri sau prin intermediul cooperării cu consilierii profesionali. Până acum majoritatea sistemelor de îndrumare profesională nu foloseau această posibilitate. Părinților care doreau să participe la procesul de pregătire a copilului, pentru rolul de viitor angajat, adesea le lipseau competența necesară şi de aceea sprijinul oferit de ei, deşi bine intenționat, era în detrimentul copilului. Pe de altă parte, rolul deosebit pe care părinții îl joacă în planificarea carierei copiilor lor este adesea indiscutabil şi majoritatea vor să fie siguri că alegerea copilului lor va fi corectă şi mulțumitoare. Dar părinții, adesea se plâng că se simt excluşi din procesul de consiliere profesională oferit copiilor lor. Acesta este în mod frecvent un rezultat al atitudinii sceptice a profesorilor şi consilierilor în acel domeniu. Se tem adesea de aspirațiile excesive ale părinților sau de critica exagerată a părinților față de copii.

În orice caz, unii consilieri afirmă că observarea de către părinți a copilului în timpul aşa numitului "interviu simulat cu un angajator" poate face ca aşteptările acestuia să fie mai realiste. Nu întotdeauna prezența părinților în timpul unei discuții cu copilul este singura modalitate de a-i include în muncă de consiliere. De exemplu, devine din ce în ce mai frecventă solicitarea ajutorului şi cooperării din partea Comitetului de părinți, în special în cazul creării unor programe legate de

consiliere profesională pentru grupurile tinere.

Schimbările de pe piaţa muncii, şomajul, creşterea continuă a informaţiilor despre slujbe şi traseul educaţional creează confuzie, indecizie şi dezinformare pentru tineri în ceea ce priveşte alegerea propriului drum în carieră. Cea mai mare dilemă o au elevii de gimnaziu care sunt în situaţia de a alege următorul pas în educaţie, care poate determina viitoarea viaţă profesională. Elevii din ultimul an sunt presaţi de termene limită şi adesea aleg , în ultimul moment, şcoala la care vor să meargă. Aceasta este o situaţie extrem de nefavorabilă cel puţin din două motive. În primul rând, decizia este luată într-un mod neconsiderat, prea repede şi bazată pe puţine informaţii. În al doilea rând, decizia se poate dovedi neadecvată pentru planurile profesionale, pentru că de multe ori tinerii aleg o şcoală, nu o slujbă. În timp ce experţii în acest domeniu spun că trebuie selectată o slujbă mai intâi, ceea ce înseamnă că elevul trebuie să ştie (mai mult sau mai puţin) ce vrea să facă în viitor şi să aibă o imagine a viitoarei munci într-o anumită slujbă şi abia apoi să se gândească ce şcoală îl poate sprijini în realizarea planurilor profesionale şi drept consecinţă să îl ajute să dobândească succesul pe plan profesional. În acea situaţie tinerii nu ştiu prea multe despre piaţa muncii, slujbe, şcoli, examene. Nu cunosc nici limitările unei anumite slujbe şi nu sunt capabili să ia decizii profesionale. O soluţie la această problemă ar trebui să fie sprijinul în evaluarea corectă a propriilor puteri şi slăbiciuni precum şi obţinerea unor informaţii despre slujbe: sarcini şi cerinţe psiho-fizice cu care se confruntă candidaţii la o anumită slujbă, dobândirea informaţiilor despre modalităţile de a obţine o anumită slujbă, modelarea aptitudinilor de a lua o decizie şi învăţarea prezentării corecte a propriei persoane.

Se pare că posibilitatea curentă de a obţine sprijin din partea elevilor în acest domeniu a crescut considerabil, iar relaţia "student – consilier profesional" este urmată de o experienţă largă de colaborare între tineri şi consilierii din şcoli şi din clinici psiho-pedagogice. În orice caz numeroase cercetări întreprinse în ţările reprezentate de partenerii proiectului arată că adesea tinerii cer sfaturi legate de şcoală şi alegerea unei slujbe, părinţilor, gândindu-se că părinţii sunt cei mai buni consilieri profesionali. Acest lucru nu este o surpriză, pentru că familia este primul grup social cu care are de-a face o persoană şi cu care este în stransă legătură întreaga viaţă. Părinţii de asemenea sunt primele persoane care nu numai că îndeplinesc nevoile copilului dar, în primul rând sunt primii care îi arată lumea exterioară şi îl învaţă cum să se descurce în ea.

În cazul dezvoltării unor preferinţe vocaţionale, experienţele avute din joaca de acasă au un rol extrem de important. Condiţia pentru o dezvoltare profesională în mediul familial depinde de: statutul social al părinţilor, nivelul educaţiei lor şi al calificării în meserie, tradiţii de familie legate de o anumită slujbă, statutul slujbei părinţilor şi valorile în care cred şi aspiraţiile pentru viaţă, personalitatea părinţilor şi atitudinea lor în faţa realităţii.

Familia reprezintă cea mai importantă etapă (la început singura) în procesul de dobândire al rolurilor sociale şi în înţelegerea relaţiilor care au loc în lumea în care munca şi slujba părinţilor joacă un rol important. Informaţia adecvată este esenţială pentru a descoperi cât mai multe căi în educaţia profesională. Cunoaşterea slujbei şi cunoaşterea dificultăţilor legate de obţinerea lor şi apoi depăşirea acestora poate da naştere unor schimbări ale evaluării potenţialelor slujbe avute în vedere. Copiii dobândesc informaţii despre mediul muncii datorită membrilor familiei care îi prezintă celui mai tânăr membru al familiei, într-un anume fel realitatea profesională. Acest lucru se desfăşoară în atmosfera vieţii de familie caracterizată de emoţii. Aceştia sunt părinţii care conştient sau inconştient selectează experienţele cognitive ale copiilor şi informaţiile legate de lumea profesională şi îi familiarizează cu ea prin prisma unor cunoştinţe şi experienţe personale. Ei declanşează atitudinile copilului către muncă şi unele medii profesionale reprezentative. Un copil adoptă atitudine către diferite slujbe care sunt exprimate de către parinţi ca fiind ceva absolut normal, evident şi fără nicio îndoială. Părinţii reprezintă principalul factor în procesul de alegere al unei slujbe nu numai pentru că oferă model pentru o meserie anume ci şi datorită implicării lor directe în acest proces alături de copiii lor.

Scopul proiectului pentru a-şi atinge obiectivul a necesitat încercări concrete pentru a răspunde

la întrebarea: "care sunt nevoile părinţilor şi consilierilor?". De aceea toţi partenerii proiectului au făcut un sondaj de opinie (prin intermediul unor organizaţii sau grupuri de discuţii) printre consilieri şi părinţi. Scopul sondajului de opinie a fost de a concepe şi elabora un ghid pentru părinţi. Afirmaţiile participanţilor au ajutat la crearea planului cărţii în timp ce forma să finală a fost influenţată şi de discuţii între autorii anumitor părţi ale cărţii. Ca rezultat a fost elaborată o publicaţie conţinând opt capitole. Acestea reflectă nevoile părinţilor legate de pregătirea copiilor către alegerea conştientă a unei slujbe şi planificarea carierei. Partea I, „Ce ar trebui să ştie părinţii despre carieră", descrie diferite aspecte în legătură cu planificarea. În Capitolul 1, "Stadiile de dezvoltare ale copiilor în planificarea carierei", sunt prezentaţi factorii de dezvoltare în alegerea carierei. Prezentarea este făcută prin folosirea descrierii fenomenelor caracteristice perioadei de dezvoltare şi maturizare ale unui copil, care subliniază specificitatea planurilor de viaţă declarate de către tineri. Capitolul 2, "Factori interni ai dezvoltării profesionale" se concentrează asupra condiţiilor biologice - de exemplu, ce tip de sistem nervos şi profil psihologic rezultă din predispoziţiilor copilului, talente şi interese. Capitolul 3, "Factori externi ai dezvoltării profesionale", se referă la al doilea grup de condiţionări care este oarecum extern copilului şi include posibilităţi şi limitări impuse de lumea contemporană. Capitolul 4, „Trei paşi către slujba potrivită", include sfaturi practice pentru operarea pe piaţa muncii. În partea a II-a – „Părinţii - consilieri ai copiilor lor", autorii analizează cu atenţie elementele importante ale cooperării dintre părinte şi copil. Capitolul 5 " Fundamentele cooperării cu copilul" şi capitolul 6 "Cum să devii un părinte care motivează" prezintă moduri de a încuraja un copil să întreprindă activităţi, urmărind să îmbunătăţească performanţa şcolară, rezultând o atitudine proactivă şi încredere în sine. Capitolul 7 „Să ne perfecţionăm", se referă la crearea unei relaţii pozitive între părinţi şi copil.". În anexa "Informaţii despre sistemul de îndrumare profesională în ţările partenere" veţi găsi scurte descrieri ale acestor sisteme urmate de adrese de internet folositoare. Fiecare capitol conţine, la sfârşit, un set de exerciţii care pot fi folosite de părinţi individual sau împreună cu copiii lor.

Această carte are o dimensiune practică iar autorii săi au încercat să folosească un limbaj care nu copleşeşte cu terminologii profesionale. Pe de altă parte a fost ambiţia autorului să creeze o publicaţie pe care să vă puteţi baza, cu teorii bune care să fie la baza practicii. De aceea se referă adesea la cunoştinţe profesioniste şi oferă informaţii detaliate care sunt adesea recomandate ca bibliografie suplimentară pentru părinţi. Cartea este dedicată părinţilor care au copii adolescenţi. Problemele analizate reprezintă chestiuni arzătoare pentru acest timp. Dar, de asemenea şi părinţii care au copii mai mici o pot citi, în special acei părinţi, care în ciuda faptului că sunt absorbiţi de viaţa de zi cu zi, nu uită despre dorinţele pe care le au şi despre planificarea zilei de mâine.

Cartea a fost scrisă în engleză şi în mai multe limbi ale partenerilor. Versiunile naţionale includ uşoare modificări bazate pe inserarea unor informaţii practice care au înţeles diferit pentru părinţi într-o anumită ţară parteneră (asemenea modificări sunt legate, de exemplu, de dicţionarele de ocupaţii care sunt ajustate nevoilor pieţei muncii locale).

Cum folosim această carte? Familiarizându-ne cu întregul conţinut ne va ajuta să înţelegem nevoia unor comentarii despre alegeri profesionale ale copilului şi să le oferim cel mai bun suport. Părinţii uneori se lovesc de bariere în comunicare şi de animozităţi din partea tinerilor. Pe de altă parte, pentru acei cititori care au nevoi specifice şi asteaptă de exemplu un sfat concret despre "Cum să identifice interesele propriului copil", propunem studierea anumitor capitole pentru că fiecare parte, deşi are legătură cu celelalte părţi, poate fi luată şi separat având în vedere conţinutul său. Sperăm ca această carte să vă ajute să acceptaţi inevitabilitatea schimbărilor datorate dezvoltării şi să pregătiţi cooperarea cu proprii copii în crearea proiectelor pentru cariera lor. Dorind să contribuim la îndeplinirea cât mai eficientă şi pe deplin satisfăcătoare a rolului de părinte, încercăm să arătăm că un copil este o persoană independentă şi autonomă în luarea unor decizii profesionale, dar în faza critică de a lua decizii, copilul trebuie de asemenea să aibă contact cu un ascultător prietenos şi cu un consilier competent.

DESPRE AUTORI

Răzvan Ardelean
Răzvan Ardelean este psiholog, master în Consiliere Psihologică şi Educaţională. A condus numeroase proiecte naţionale şi europene în domeniul educaţiei. Autor de carte educaţională "Lumina" (2004), "Creatorii de turism" (2006). A inventat şi patentat în România jocul "Şah în 4". Este autorul unui test original on-line de orientare în carieră. Conduce un colectiv de cercetare în domeniul "Învăţării accelerate" cunoscută şi ca "Învăţare prin somn". În prezent este preşedintele Fundaţiei Partener din Braşov, România, care promovează educaţia pentru adulţi (LifeLong Learning).

Zina Baltreniene
Lucrează ca şi manager în cadrul Youth Career and Advising Centre, Kaunas, Lituania. În plus, a creat şi a dezvoltat programe educaţionale, proiecte naţionale şi internaţionale, a organizat şi moderat discuţii asupra misiunii multidimensionale a educaţiei cu atenţie sporită asupra metodologiei şi asigurării calităţii în educaţie. Susţine conferinţe şi seminarii pentru instituţiile de pregătire, şcolile administrative, profesori, studcenţi şi părinţi.

Yolanda Deocano
Pedagog la Universitatea din Sevilla, Spania. Expert în Psiho-Pedagogie, comunicare şi seminarii. Colaborator permanent al Asociaţiei Annur, a participat la diferite proiecte europene alături de asociaţia menţionată mai sus. .

Christos Giannoulis
Şi-a terminat studiile în Ştiinţe Economice (MBA), a urmat cursurile de Psihologie ABO în RWTH Aachen-Germania. Director al RCI (Institutul de Cercetare şi Consultanţă), se ocupă de managementul Resurselor Umane şi consultanţă în marketing, planificare strategică, sisteme de calitate şi este consultant acreditat al Autorităţilor Guvernamentale din Cipru (Institutul de Tehnologie şi Autoritatea pentru Dezvoltarea Resurselor Umane). Purtător de cuvânt în conferinţele naţionale şi internaţionale în aria „Consilierea şcolară şi a carierei", „Influenţa Mass-Media asupra părinţilor şi copiilor", „Colaborarea între părinţi şi profesori în procesul de învăţare."

Ali Ister
Studii de Economie Internaţională şi Administrarea Afacerilor. Activităţi profesionale: coordonarea unei agenţii de management a evenimentelor, coordonare, probleme administrative şi relaţii umane pentru o bancă de sânge, director al unei întreprinderi comerciale din sectorul textil, cercetare, proiecte UE pentru Hafelekar Unternehmensberatung, Insbruck, Austria.

Nijolė Janonytė
Psiholog, din 2004 lucrează ca profesor în Centru de Dezvoltare Profesională Jurbarkas, Kaunas, Lituania. Dezvoltă programe de predare pentru profesori, susţine seminarii pentru profesori, părinţi şi studenţi. Preocuparea ei principală o reprezintă copiii cu nevoi deosebite, problemele acestora de integrare şi dezvoltare, la fel şi particularităţile relaţiilor dintre studenţi şi părinţi.

Lambros Kaikitis
Şi-a încheiat studiile în Ştiinţe Politice şi Economie (MBA) şi a obţinut Doctoratul în Ştiinţe Economice şi Politice. Director în cadrul RCI (Institutul de Cercetare & Consultanţă) Cipru. Experienţa lui în muncă este extinsă, de la a fi asociat în departamentul de cercetare a Institutului de Ştiinţe Politice la universitatea din Aachen, de a participa la multe programe de cercetare, cum ar fi „rolul şi eficienţa televiziunii şi a reclamelor în comportamentul politic şi social al tinerilor", „problemele politice şi sociale ale imigranţilor în Germania".

Martin Maier
Doctor în Filosofie, diplomă de Masterat în Filologie Clasică (Latină), Psihologie, Filosofie şi Pedagogie. Activităţi profesionale: asistent ştiinţific şi conferenţiar la Universitatea Innsbruck, Austria, formator pentru orientare vocaţională şi conducător al departamentului de e-learning la un institut de formare vocaţională, conferenţiar la un colegiu pentru formarea vocației de profesor, coproprietar al Hafelekar Unternehmensberatung, cercetare, managementul proiectului, proiecte Europene.

Jurate Muriniene
Lucrează ca psiholog la şcoala Sakiai "Varpas", Kaunas, Lituania. Predă psihologie, susține conferințe, seminarii pentru instituțiile de pregătire a profesorilor. Domeniul ei special de interes îl reprezintă dezvoltarea competenţelor în managementul carierei din programele de educaţie. Conduce grupuri de dezvoltare a abilităţilor sociale, participă la proiecte şi programe naționale şi internaționale.

Anna Paszkowska-Rogacz
Doctor în Ştiinţe Umane, diplomă de Masterat în Psihologie. Cercetător ştiinţific la Institutul de Psihologie al Universităţii din Lodz, Polonia, secția Psihologie Ocupaţională şi Consilierea Carierei, unde este expert în aria de încurajare a dezvoltării carierei. Conducător al cursurilor postuniversitare în Consilierea Carierei, formator de competenţe sociale, autoare a cărţilor „Dezvoltarea relaţiilor de muncă", „Consilierea Carierei în sistemele educaţionale ale Uniunii Europene", „Tehnicile consilierilor de carieră europeni", „Metode de lucru în grup în consilierea carierei", „Consilierea carierei ".

Mercedes Santos
Profesor de Engleză, Universitatea Extremadura, Spania. Colaborator permanent al Asociației Annur, a participat la diferite proiecte europene alături de asociația menționată mai sus

Paul Schober
Doctor în Administrarea Afacerilor, studii de jurnalism şi politică, diplomă postuniversitară în managementul educaţiei. Director al Hafelekar Consultancy Ltd., Innsbruck, Austria. Ține conferințe la Universitatea Innsbruck şi la Centrul de Management Innsbruck, seminarii şi cursuri de formare în antrepriză şi educaţia adulţilor. Publicaţii în aria cercetării organizaţionale, dezvoltarea resurselor umane, formarea ucenicilor, antreprenoriat, consilierea carierei. .

Evangelos Spanias
Şi-a terminat studiile în Contabilitate şi Finanțe, la Universitatea de Est din Anglia şi a obţinut MBA la institutul CIIM din Cipru. Experința profesională se extinde în contabilitate, audit, marketing, management, cercetare, consultanță în marketing şi management de proiect. În 2006 a fost numit Consultant în RCI (Institutul de Cercetare şi Consultanță).

Juratė Stankaitytė
Lucrează ca psiholog la şcoala Sakiai "Varpas", Kaunas, Lituania. Predă psihologie, susține conferințe, seminarii pentru instituțiile de pregătire a profesorilor. Domeniul ei special de interes îl reprezintă dezvoltarea competenţelor în managementul carierei din programele de educaţie. Conduce grupuri de dezvoltare a abilităţilor sociale, participă la proiecte şi programe naționale şi internaționale.

Małgorzata Tarkowska

Şi-a terminat masteratul în Psihologie – psihoterapeut, consilier în dezvoltarea carierei. Conducător al Centrului de Terapii şi Cursuri Psihologice, Lodz, Polonia. Se ocupă cu psihoterapia şi dezvoltarea carierei clienţilor ei. Proiectează drumuri în carieră, făcând posibilă înglobarea vieţii profesionale şi a celei private. Furnizează cursuri de formare în domeniul consilierii psihologice şi de afaceri pentru diverse grupuri profesionale, atât pentru persoanele de la conducere cât şi oentru angajaţi. Cooperează cu Institutul de Psihologie al Universității din Lodz, unde susține seminarii pentru consilierii profesionali în cadrul programelor de studii postuniversitare.

Marilena Ticuşan

Doctor în Psihologie, este conferențiar la Universitatea Spiru Haret, Facultatea de Psihologie Braşov, România. Predă psihologie şi metodologia cercetării din 1998. A scris cărți şi articole în domeniul personalității şi al carierei.

PARTEA I

COPILUL MEU ÎŞI ALEGE O CARIERĂ

CE AR TREBUI SĂ ŞTIE PĂRINȚII DESPRE CARIERĂ

CAPITOLUL 1

Stadiile de dezvoltare ale copilului în planificarea carierei

Juratė Stankaitytė, Nijolė Janonytė, Jurate Muriniene (Lituania),
Anna Paszkowska-Rogacz (Polonia) – Capitolul 1.2

1.1 Introducere

De multe ori părinţii încearcă să decidă viitorul copiilor lor, uitând să îi întrebe pe copii „ei ce îşi doresc." Aceşti părinţi nu sunt pregătiţi să participe activ la deciziile copiilor lor cu privire la carieră.

> ***Este greşit să priveşti un copil şi să spui: "voi face un x sau y din el." În schimb, ar trebui să ne uităm la ce face bine acest copil şi ce anume îi place. Apoi să susţinem aceste lucruri… pe care în trecut oamenii obişnuiau să le numească talentes.***
>
> *(Bouchard apud Myers, 2000)*

Părinţii unui adolescent pe nume Tom vorbind între ei:
„Cred că ar fi cel mai bine dacă Tom ar alege dreptul, profesia de avocat este prestigioasa şi este bine plătită," sugerează soţul.
„Cred că este o alegere bună. Sau ar putea să studieze economia, care are de asemenea un viitor bun, nu crezi?"
"Da, sună bine:avocat sau economist. Trebuie să ne gândim bine la asta", - a spus soţul."
Tom intră în cameră:
Mama spune: "Tom, tatăl tău şi cu mine am decis că după ce termini liceul ar trebui să dai la drept sau la ASE"
„ Ştiu deja ce vreau să studiez după ce termin liceul. Am decis să studiez arta fotografică. Am ales deja şi o universitate."
„ Poftim?"ambii părinţi erau blocaţi. Alegerea fiului era neaşteptată pentru ei.

Într-un stadiu incipient, un copil simte că are anumite deprinderi şi talente şi face anumite activităţi care „îi sunt la suflet". Cu cât o persoană dobândeşte mai repede deprinderea de a se auto-analiza şi de a se cunoaşte, cu atât îi este mai uşor să se adapteze în viaţă şi să rezolve dilemele de zi cu zi. Fiind una dintre cele mai importante instituţii sociale, familia are un rol decisiv în acest proces. Condiţiile de viaţă ale familiei, care include statutul social al familiei, profesia lor, starea materială şi educaţia, sunt cele care determină calea copilului."

Nimeni nu se îndoieşte de importanţa deciziei în procesul alegerii unei cariere pentru copil. Aşadar, dorind să facilităm rolul părinţilor în acest proces, vrem să introducem trei mari dinamici: unu, cel mai important stadiu în viaţa unui copil; doi, nevoile unui copil, care influenţează planificarea carierei; trei, rolul părinţilor în procesul alegerii unei cariere.

1.2 Cariera

În vorbirea obisnuita, termenul „carieră" reprezintă atingerea unui nivel profesional sau ştiinţific mai înalt sau a unei poziţii mai bune în armată. Este de asemenea asociat cu traseul profesiei, lista poziţiilor ocupate succesiv într-un anumit domeniu sau în cadrul unei organizaţii particulare sau vocaţionale. Super (citat în Hornowska, Paluchowski, 1993, s. 107) defineşte cariera ca fiind „...un proces care durează pe toată perioasa vieţii şi care constă în dezvoltarea atitudinilor, valorilor, abilităţilor, capacităţilor, intereselor, trăsăturilor de caracter şi a cunoştinţelor ce au legătură cu munca." Astfel, se poate spune despre carieră că reprezintă calea în dezvoltarea profesională pe care omul trebuie s-o urmeze în viaţa sa profesională.

Merită să evidenţiem evoluţia acestui termen. În secolul XIX oamenii îşi alegeau meseriile luând în considerare tradiţiile de familie, de exemplu, moştenirea unei ferme sau a unui atelier. Unele persoane, în special cele puternice, şi-au asumat riscul de a înfiinţa propria lor companie, ceea ce a rezultat în dezvoltarea marilor oraşe în jurul unor fabrici sau imperii industriale. În privinţa meşteşugarilor şi a proprietarilor de ferme, ei şi-au păstrat tradiţiile specifice şi obiceiurile vocaţionale, creatorii marilor întreprinderi intrând în secolul XX, care necesita o nouă cultură a muncii. Marile companii şi viaţa de la oraş s-au schimbat, constând în munca având calitatea de datorie şi funcţie. Din ce în ce mai des căile vocaţionale se dezvoltau pe baza clasificărilor şi a titlurilor de muncă astfel încât să plaseze angajatul pe o poziţie în cadrul ierarhiei organizaţionale şi să-i determine statutul social. Rezultatele testelor desfăşurate de către angajatori, i-au direcţionat către anumite meserii şi organizaţii. O asemenea cale vocaţională a fost din ce în ce mai puţin acceptată deoarece îşi avea originile în luptă şi rivalitate. În multe ţări, inclusiv Polonia indivizii sunt mai puţin dornici să sacrifice totul pentru carieră. Deseori se simt trădaţi de către angajatori, nesiguri de viitorul carierei lor, sătui de necesitatea continuă de a se prezenta şi a se „vinde" pe piaţa muncii. S-a descoperit că avansarea în carieră este legată de sentimentul de solitudine şi de părăsirea prietenilor, care nu au avansat foarte repede şi care au rămas în urmă. Schimbările pe care le aduce un nou secol rezultă în schimbări în alegerea carierei profesionale. Percepţia omului asupra problemei muncii şi a locului de muncă s-a schimbat. Haideţi să vedem cum parabola de mai jos poate ilustra acest lucru:

„ Trei prieteni pescari pescuiau păstrăvi într-un râu. Le plăcea să facă acest lucru. Din nefericire, liniştea lor le-a fost distrusă la vederea unor cadavre ce pluteau, duse de curent, pe apă. Unul dintre pescari a decis să pornească în sus pe râu pentru a investiga motivul acestor accidente repetate. După câteva zile de hoinăreală a ajuns la un sat situat pe margine unei prăpăstii înalte de lângă râu. S-a descoperit că locuitorii acestui sat uneori se rătăceau noaptea şi cădeau în râu, devenind victimele curentului de apă. Pescarul a plasat un semn de avertizare lângă râu, sperând că acest lucru îi va salva pe localnici de la înec. Din păcate, imediat după întoarcerea lui, situaţia s-a repetat şi pescarii au fost din nou martorii unei tragedii. Apoi al doilea pescar s-a decis să meargă într-un sat aflat la distanţă. Când a ajuns acolo, a observat ca accidentele se întâmplau în nopţile fără lună. Aşa că a construit o lampă şi a plasat-o în mijlocul satului pentru a le lumina drumul noaptea călătorilor. Ideea lui a condus la îmbunătăţirea situaţiei dar numai pentru câteva luni. Apoi vederea oamenilor înecaţi a început să-i îngrozească din nou pe pescari, aşa că şi al treilea pescar s-a dus în sat. Când a ajuns acolo a descoperit că lampa fusese distrusă de vânt şi că sătenii din nou nu mai vedeau drumul noaptea. În această situaţie, pescarul i-a chemat pe toţi oamenii la râu şi le-a dat lecţii de înot. Numai după ce s-a asigurat că toată lumea din sat a învăţat să înoate s-a întors înapoi. De atunci pescarii au putut pescui păstrăvi în linişte, întâlnind înotători buni care îi salutau cu veselie.

Povestea aceasta a fost inspirată din opiniile psihologilor contemporani (Peavy, 1993), care în loc să ofere sprijin pentru alegerea carierei, deseori oferă sprijin în crearea carierei, făcută de aceşti oameni individual. Un rol special îl are sprijinirea în procesul de a învăţa singur (Mitchell, Levin, Krumboltz, 1999), care permite o adaptare rapidă la schimbări şi la situaţii noi. Recent a

apărut o nouă tendință, de a accepta evenimentele neprevăzute. A fost inițiată de un articol celebru scris de Mitchell, Levin şi Krumboltza (1999) şi a fost continuat de Guindon şi Hanny (2002). Pe scurt, poate fi caracterizat de următorul slogan: „Planificați evenimente intâmplătoare în viața voastră din timp."

1.3 Rolul carierei în dezvoltarea umană

Unul din elementele majore care definesc calitatea vieții umane este cariera. O carieră de succes permite unei persoane să îşi pună în aplicare abilitățile şi interesele în sfera personală, profesională şi socială. Oricum, adesea, cariera este percepută ca un proces care depinde de ocupația fiecăruia., cât de norocoasă este o persoană în alegerea unei cariere şi cât de mult avansează în carieră. Totuşi, conceptul contemporan al carierei trece dincolo de definiția tradițională a carierei. Succesul în carieră este perceput ca o succesiune logică a rolului persoanei pe durata vieții. Hall (1976) şi alți specialişti în cariera scot în evidență faptul că, conceptul contemporan al carierei este concurent cu libertatea persoanei, auto actualizarea şi propria sa înțelegere legată de succes. Totuşi, una dintre condițiile pentru o carieră de succes este echilibrul dintre muncă, familie şi timp liber.

"În alegerea unei ocupații o persoană alege de fapt o modalitate de a pune în aplicare un concept propriu."

(Super & Super, 2001)

Cariera însoțeşte o persoană pe toată perioada vieții sale. Cariera este o parte importantă a vieții personale, care merită atenție continuă. Planificarea carierei începe în copilărie şi continuă pe tot parcursul vieții. Fundația pentru planificarea carierei unui copil începe în copilărie de către părinți, mai exact de către aşteptările lor şi a modului în care ei văd viitorul copilului. Mai târziu în viață, propriile aşteptări şi comportamente ale unei persoane încep să joace un rol extrem de important.

Un model de carieră este determinat de factorii socioeconomici, de abilitățile mentale şi fizice ale unei persoane, trăsăturile caracterului şi oportunitățile pe care acesta le întâlneşte. Toți factorii menționați mai sus sunt strâns legați de stadiile dezvoltării umane. Conform lui D. Super (2001) o altă caracteristică specifică oamenilor este maturitatea carierei, încheierea cu succes a sarcinilor dezvoltării, care sunt proiectate conform vârstei şi realizărilor unei persoane. Capitolele următoare vor analiza corelația dintre stadiile dezvoltării umane şi stadiile de dezvoltare ale carierei. Vom investiga rolul tuturor acestor factori în viața unui copil. De ce este important să vorbim despre aceasta?

"Chiar dacă eşti pe drumul cel bun, vei fi dărâmat dacă nu faci nimc, ci doar stai acolo!"

(Rogers, 1980)

Copilăria şi adolescența sunt două dintre cele mai importante perioade ale vieții: se dezvoltă personalitatea şi se pun bazele actualizării sinelui, cum ar fi alegerea carierei viitoare. Persoanele din mediul înconjurător al copilului, părinții în mod deosebit, joacă rolul cel mai important în acest proces. Atunci când părinții sunt conştienti de corelațiile dintre stadiile de dezvoltare ale copilului (care au fost revizuite sistematic în capitolele anterioare) şi elementele dezvoltării carierei, pot fi mai atenți la nevoile copilului referitoare la carieră şi să devină sfătuitori valoroşi în procesul de luare al deciziilor..

Importanța unei persoane nu constă în ceea ce dobândeşte ci mai degrabă în scopul pe care îl urmăreşte.

(Džibranas, 1991)

Capitolele care urmează vă vor furniza o privire de ansamblu asupra acestor trăsături ce caracterizează stadiile copilăriei şi adolescenţei **(Exerciţiul 1.1)**. Aşa cum am menţionat anterior, trebuie să ne amintim că fiecare copil este unic; din acest motiv, informaţiile şi opiniile exprimate aici nu trebuie privite ca dogme aplicabile oricărui copil. **(Exerciţiul 1.2)**.

Fiecare copil este o personalitate unică- o combinaţie intre cultură, familie, mediu, stare de sănătate, temperament şi individualitate.

1.3.1 Importanţa vârstei preşcolare (copilăria mică şi mijlocie). Experienţa în formarea nevoilor personale şi a celor legate de carieră

Copiii de vârstă preşcolară trăiesc într-un mediu relativ relaxat care crează cele mai bune condiţii pentru formarea unor abilităţi unice, care fixează interesele şi dezvoltă receptivitatea, condiţii care permit copilului să observe lumea şi să pună întrebări. Acesta este stadiul în care încep să apară primele cunoştinţe ale copilului legate de cariera viitoare. Este perioada în care părinţii pun copiilor întrebări de genul: „ce vrei să te faci când o să fii mare?", „ce vei fi când vei fi mare?" şi altele asemănătoare. Vom discuta câteva episoade cheie legate de acest interval de vârstă, care joacă un rol important pentru viitorul copilului şi pentru viitoarea sa carieră.

Cel mai adesea copiii nu gândesc ci acţionează urmăndu-şi imaginaţia.

Unul dintre cei mai faimoşi teoreticieni ai dezvoltării psihosociale, Erikson (1980), a reliefat serii de stadii ale dezvoltării umane psihosociale (prezentate în capitolul dedicat dezvoltării) care permit vizionarea unui om din unghiul pregătirii pentru carieră. În perioada copilăriei mici un învăţăcel încearcă să rezolve crizele de autonomie şi ruşine. Dacă un copil reuşeşte să rezolve aceste crize, încrederea în sine creşte iar el va dobândi independenţa. Interzicerea excesivă de a acţiona , ca de exemplu, „nu pune mâna pe acel lucru, o să-l spargi!", „nu atinge nimic!" şi altele asemănătoare suprimă iniţiativa copilului şi în cele din urmă îi vor trezi sentimentul de vină. Dacă în această perioada copilul nu reuşeşte să-şi dezvolte simţul de iniţiativa şi independenţă, mai târziu în viaţă va fi dificil pentru acest copil să ia decizii raţionale referitoare la profesie şi la viaţa personală. Pentru că, ştim cu toţii că încrederea în sine şi autonomia sunt unele dintre cele mai importante premise pentru cei care se gândesc la o carieră de succes.

În cursul copilăriei mijlocii, (intervalul dintre 3,5 până la 6 ani) copiii trec prin stadiile iniţiativă vs. vină. Un copil încrezător în sine şi independent poate da dovadă de iniţiativă în viitor. În timpul acestui stadiu copiii sunt plini de energie şi de dorinţa de a încerca tot ce este nou. Când un copil începe să îşi vadă propriile obiective apare şi simţul responsabilităţii. Dacă un copil reuşeşte să depăşească cu succes contradicţiile asociate stadiului în discuţie, el începe să dezvolte simţul responsabilităţii şi al conştiinţei. O persoană cu iniţiativă este capabilă să se plaseze în lumea contemporană a carierei, nu îi este frică de competiţie şi nu se fereşte de provocări. Simţul responsabilităţii dezvoltat acţionează precum un factor stimulator când vine vorba de asumarea responsabilităţii pentru propria persoană, pentru propriile decizii şi pentru persoanele din jurul lor.

Perioada pre-şcolară este adesea denumită perioada de joacă. Joaca este activitatea cea mai importantă a copilului în timpul copilăriei mici şi a perioadei pre-şcolare. Una dintre funcţiile

cele mai importante ale unui joc, legată de viitoarea carieră, implică îmbunătățirea abilităților sociale ale unui copil prin interpretarea a diferite roluri. Imaginația unui copil și mediul de joacă îi permit să experimenteze fără constrângeri, ca de exemplu, să devină pompier, profesor, asistent, etc. Atunci când un copil se simte liber să se implice în activități noi, are posibilitatea să exploreze lumea înconjurătoare iar aceasta stimulează dezvoltarea viitoare a copilului.

Joaca este activitatea principală a copilului în timpul perioadei preşcolare; dar totuşi nu este singura. Copiii de această vârstă sunt capabili să realizeze muncă efectivă.

Fără îndoială, muncă unui pre-şcolar aduce mai mult a joacă decât a activitate de adult. Pre-şcolarii sunt mai interesați de procesul de muncă în sine decât de rezultate. În perioada pre-şcolară, copiii pot deja să îndeplinească diferite sarcini: să își țină jucăriile în ordine, să își aranjeze hainele, să facă unele dintre cele mai simple activități casnice împreună cu adulții, ca de exemplu să aibă grijă de un animal. Atenția acordată educației bazată pe muncă pune bazele muncii efective în viitor. Încurajând copiii să muncească îi pregătim pentru viața reală.

O caracteristică importantă a acestei vârste este gândirea creativă a copiilor , care încă nu a fost confruntată de rivalul ei, gândirea convergentă. Această caracteristică permite să distingem abilitățile artistice ale copilului în muzică, dans şi artă, ceea ce înseamnă că acestea încep să se dezvolte devreme şi pot deveni o bază solida pentru cariera viitoare a copilului.

După cum putem vedea, vârsta pre-şcolară joacă un rol crucial în formarea aptitudinilor esențiale şi serveşte ca fundație puternică pentru viitoarea carieră de succes a copilului. Această vârstă influențează trăsături de caracter care pot influența cariera, precum:voința, independența, inițiativa sau auto-controlul, pentru a numi câteva.

Părinții trebuie să dăruiască iar copiii trebuie să primească.

Dacă creşteți un copil pre-şcolar şi doriți să contribuiți cu succes la decizia lui referitoare la o viitoare carieră, ar trebui să:

- *nu suprimați dorința copilului de a acționa;*
- *lăsați copilul să experimenteze;*
- *nu îi frânați curiozitatea;*
- *îi creați condiții de joacă împreună cu cei de aceeaşi vârstă;*
- *îi asigurați copilului jucării care să îi încurajeze gândirea şi creativitatea;*
- *încurajați activități de muncă pe măsura vârstei copilului;*
- *învățați copilul să își înțeleagă sentimentele şi dorințele;*
- *observați şi dezvoltați abilitățile artistice ale copilului;*
- *permiteți unei personalități independente şi ambițioase să înflorească.*

1.3.2 Importanța vârstei şcolare primare (copilăria târzie) în formarea nevoilor personale şi a celor legate de carieră

Copiii îşi petrec anii copilăriei târzii pregătindu-se pentru viața de adult în cultura care îi înconjoară. Copiii învață şi se forțează pentru orice i-ar putea ajuta să supraviețuiască în mediul înconjurător. Copiii visează în mod activ la ceea ce vor fi când vor fi mari. Bineînțeles că sunt vise în acest stadiu, vise care nu se bazează pe argumente serioase. Conform cercetătorilor în carieră, copiii de vârstă şcolară trec prin aşa zisa perioadă de fantazie. În timpul acestei perioade, aşteptările viitoare cu privire la carieră sunt de cele mai multe ori nerealiste şi imaginare, de exemplu, un copil îşi doreşte să fie magician sau astronaut.

Aşa cum a spus Erikson (1980), acesta este un stadiu în care copiii experimentează o

trecere în maturizarea psihologică. Îşi însuşesc deprinderi cognitive şi sociale. Una dintre cele mai mari provocări, căreia copilul trebuie să-i facă faţă este criza muncii şi de inferioritate. Un copil lucrează mult dar nu are succes întotdeauna. Îndeplinind efectiv o sarcină copilul simte gustul succesului şi al competenţei. Invers , dacă un copil eşuează în activităţile sale el va începe să dezvolte un simţ al inferiorităţii. Încrederea în sine joacă unul din rolurile cele mai importante în determinarea calităţii vieţii unei persoane. Încrederea şi abilitatea atunci când sunt bine dezvoltate, permit unei persoane să se implice în noi activităţi şi încurajează creşterea atât în sfera profesională cât şi în cea personală a vieţii.

Aşa cum ştim, o bună cunoaştere a propriei persoane contribuie la o carieră de succes. Aşadar, în timpul acestui stadiu , cunoaşterea de sine a copilului se dezvoltă semnificativ. Copiii învaţă să se compare cu ceilalţi şi devin capabili să îşi evalueze propriile trăsături pozitive cât şi neajunsurile.

În acest stadiu copiii învaţă să înveţe, prin aceasta, dobândind o competenţă importantă pentru viitoarea carieră: capacitatea de a învăţa, a culege informaţii şi a-şi folosi cunoştinţele. Un copil de această vârstă trebuie să meargă la şcoală şi să înveţe să citească , să scrie, să înveţe matematică şi arte, să îndeplinească sarcini practice şi să dezvolte calitatea atenţiei constante şi a hărniciei persistente.

Exact ca şi în perioada pre-şcolară, copiilor de vârstă şcolară primară le place să se joace. Oricum, jocurile lor , trec la un alt nivel, ele devin orientate spre muncă. Dacă suntem atenţi la copii în timp ce se joacă, putem observa şi constata domeniile lor preferate de activitate. Acestea vă pot indica interesele şi talentele lor, care trebuie încurajate mai târziu, de exemplu în domenii precum muzica, artele frumoase, dansul sau altele asemănătoare. În timp ce se joacă, cel mai adesea copiii imită persoanele despre care ei cred că au cea mai mare autoritate , precum profesorii, pompierii, etc.

Această vârstă este critică pentru dezvoltarea aptitudinilor legate de muncă. Părinţii trebuie să se asigure că al lor copil învaţă să termine o sarcină în mod independent, fără să fie nevoie să i se amintească sau să fie verificat, în ciuda posibilităţii de a face greşeli. Este foarte important ca un copil de această vârstă să fie încurajat să exploreze. Dacă în aceste momente copilul nu primeşte ajutor/sprijin el va deveni o persoană care nu va avea încredere în nimeni şi nu va accepta părerea nimănui, sau, în mod contrar, nu va avea încredere în propria persoană şi va urma deciziile şi ideile celor din jurul sau.

Dezvoltarea competenţelor personale (cunoaşterea de sine) şi a celor sociale (comunicare şi cooperare) devine din ce în ce mai importantă în timpul perioadei pre-şcolare a unui copil.

La terminarea şcolii primare un copil posedă deja o serie de credinţe şi atitudini, care îl pot însoţi pe perioada întregii vieţi .

Dacă doriţi să participaţi cu success în procesul de planificare a carierei copilului dumneavoastră ar trebui să:

- *ajutaţi copilul să aibă succes în domeniul profesional, sarcinile care îi sunt atribuite trebuie să se potrivească abilităţilor copilului şi nu ar trebui să fie complicate;*
- *protejati copilul să nu aibă aşteptări prea mari de la propria persoană sau de la ceilalţi;*
- *organizaţi activităţi bazate pe educaţie;*
- *ajutaţi copilul numai atunci când el cere ajutor;*
- *permiteţi unei personalităţi harnice să înflorească*

1.3.3 Particularităţile adolescenţei în procesul de planificare al carierei

Pasul cel mare în dezvoltarea fizică şi psihologică a unui adolescent pe perioada adolescenţei, defineşte ulterior cerinţe înalte cu privire la planificarea carierei. La această vârstă, o persoană ia prima decizie importantă cu privire la viitoarea sa profesie, carieră, etc., de exemplu, alegerea şcolii, un domeniu de studiu, etc. Aceasta este perioada auto-cunoaşterii, a căutării poziţiei în viaţă; astfel, una dintre întrebările principale ale unui adolescent este „cine sunt?". Adolescenţii trebuie să găsească răspunsul la această întrebare prin intermediul unui număr de resurse: corp, sex, carieră, vocaţie, naţionalitate, ideologie, percepţia lumii, credinţe, valori individuale, precum şi talente personale şi modul de exprimare al acestora.

Psihologul Erikson (1980) defineşte această perioadă ca fiind criza identităţii şi a confuziei de rol. Problema majoră a acestei perioade constă în încercarea de a evalua sensul identităţii personale: cine sunt? Ce fac în această lume? Ce voi face în viitor? S.a.m.d. Adesea un adolescent este incapabil să găsească răspunsurile necesare. Atacul crizei identităţii lasă tânărul confuz. El nu este capabil să înţeleagă ce vrea sau pentru ce anume merită să se zbată. Adolescentul se tot întreabă şi rămâne pierdut: alege o activitate şi în final renunţă la ea, încearcă altceva, continuă să piardă energie şi atenţie, sau încetează să mai caute şi devine o persoană pasivă care se lasă dusă de val, se afundă în plăceri care devin singurul său scop. O persoană care nu reuşeşte să rezolve această criză este incapabilă să îşi aleagă activităţile viitoare legate de educaţie şi muncă. Dacă o persoană este incapabilă să rezolve această criză, ea va deveni incapabilă să aleagă în mod conştient activităţile sale viitoare legate de educaţie şi muncă. Un asemenea individ nici nu este sigur de obiectivele sale, nici nu poate să definească succesul pentru care se zbate, cariera să este considerată eşuată.

Dacă un adolescent rezolvă cu succes această criză, el va dezvolta un sens al identităţii şi o realizare a individualităţii; a încrederii şi a sentimentului de siguranţă cu privire la viitor. Adolescenţii sunt puşi în faţa unor oportunităţi reale legate de carieră. Astfel, construirea identităţii este una dintre cele mai importante ţinte/ţeluri pentru socializarea în adolescenţă.

Super si Super (2001) afirmă că în stadiul dezvoltării şi al căutării carierei profesionale un adolescent sau un tânăr adult are de a face cu roluri sociale şi profesionale şi încearcă diferite imagini ale propriei persoane, considerându-le oportunităţi care pot fi aplicate în viitoarea profesie.

"Cu cât este mai clară ţinta, cu atât eşti mai aproape de ea."

(Bolles, 2005)

Cel mai frecvent, conceptul propriu reţine şi întăreşte numai acele aspecte care aduc cea mai mare satisfacţie, în timp ce experienţele neplăcute şi negative se şterg. Datorită activităţii crescute a proceselor cognitive în perioada adolescenţei, un adolescent, realizându-şi şi evaluându-şi propriile interese, înclinaţii şi alte resurse personale legate de profesie, formulează o ţintă profesională preliminară sau o direcţie a activităţilor sale viitoare.

După cum vedem, nevoia unui adolescent de auto-cunoaştere, comunicare şi activitate în mediul social, joacă un rol important în procesul de planificare al carierei în timpul adolescenţei. Pe baza dezvoltării permanente a auto-cunoaşterii şi a înţelegerii, se dezvoltă un concept propriu profesional, care conduce spre modul în care un adolescent se percepe în procesul alegerii şi actualizării unei cariere.

Specialiştii în carieră definesc mai multe stadii, care sunt esenţiale în procesul de planificare al carierei în timpul adolescenţei (citat în Ghidul Dezvoltării Carierei, [Karjeros projektavimo vadovas] 2005):

- În **stadiul interesului** (de la 11 la 12 ani), nevoia adolescentului de a realiza adevărata sa chemare creşte. Persoana începe să distingă între ceea ce îi place şi ceea ce nu îi place. În mod obişnuit, tipurile de activităţi sunt legate de domeniile de practică profesionale.
- În **stadiul de capacitate** (de la 12 la 14 ani), adolescentul începe să realizeze cerinţele asociate unei profesii, el încearcă să îşi definească propriile puteri şi aptitudini legate de tipurile sale preferate de activitate. Adolescentul începe să realizeze importanţa educaţiei şi a pregătirii, necesare unei anumite profesii.

- În **stadiul valorii** (de la 14 la 15 ani), pe lângă caracteristicile stabilite mai devreme, adolescentul începe să realizeze importanţa atitudinilor personale şi ţelurilor pentru alegerea profesiei. Individul devine conştient de faptul că diferite tipuri de activităţi profesionale sunt legate în diferite feluri de valorile sale interne, adică anumite profesii se potrivesc mai bine decât altele, valorilor sale interne.
- **Stadiul tranziţiei** (de la 16 la 17 ani) este un stadiu al consolidării , în timpul căruia un adolescent se confruntă cu necesiatea de a lua decizii reale cu privire la profesie. El îşi va perfecţiona şi îşi va utiliza toate aptitudinile, interesele şi valorile.

Rezumând, putem afirma că un adolescent se zbate să îşi cunoască propriile interese, aptitudini, talente, înclinaţii şi valori pentru a descoperi adevărata chemare şi pentru a o aplica într-o activitate profesională. Este un proces cognitiv în timpul căruia are loc formarea graduală a ţelurilor profesionale. Acest proces se bazează pe cunoaşterea resurselor, coincidenţelor, intereselor, înţelegerea semnificaţiei valorilor şi influenţa acestora în urmărirea profesiei dorite. La sfârşitul acestui interval de vârstă, adolescenţii devin capabili să analizeze efectiv diferite opţiuni disponibile, şi să-şi evalueze propriul potenţial şi oportunităţile reale de carieră **(Exerciţiul 1.3** şi **Exerciţiul 1.4).**

Mediul înconjurător al unui adolescent este un factor critic, decisiv pentru o tranziţie de succes prin criza identităţii şi pentru o alegere a unei cariere viitoare.

Nu ar trebui să uitaţi că:

- *Tadolescenţii trebuie să aibă suficient timp pentru ei înşişi şi pentru propriile lor interese;*
- *ar trebui să menţineti o relaţie reciprocă de încurajare a încrederii cu copilul;*
- *ar trebui să recunoaşteţi activităţile la care adolescentul este priceput;*
- *ar trebui să fiţi alături de adolescent în găsirea răspunsurilor la întrebările legate de identitatea sa;*
- *ar trebui să susţineţi alegerile şi ţelurile adolescentului;*
- *ar trebui să îl încurajaţi să facă pasul următor ;*
- *ar trebui să acceptaţi personalitatea unică a adolescentului.*

1.4 Trăsăturile specifice stadiilor de dezvoltare a carierei

După cum am arătat în capitolele anterioare, o persoană ar trebui să vadă planificarea carierei ca pe un proces care se realizează pe tot parcursul vieţii şi care constă în diferite stadii. Stadiile corespund mai mult sau mai puţin cu intervalele de vârstă ale unui om. Am discutat deja nevoile unui copil, specifice copilăriei şi adolescenţei. Am văzut că atât nevoile satisfăcute cât şi cele ignorate reprezintă determinante importante pentru succesul viitoarei cariere. În acest capitol, vom face un scurt rezumat al trăsăturilor specifice dezvoltării carierei.

Vă veţi petrece o treime din viaţă la muncă.
Nu ar fi bine să vă gândiţi ce v-ar plăcea cu adevărat să faceţi?

(Bolles, 2005)

Unii dintre cei mai cunoscuţi teoreticieni cu privire la dezvoltarea carierei sunt Super (2001) şi Ginzberg (1975). Vă vom prezenta câteva dintre ideile lor. Maturitatea carierei este conceptul principal al teoriei lui Super. Înţelegem că este o dezvoltare a carierei armonioasă şi de succes pe perioada întregii vieţi. (citat în Ghidul de Dezvoltare al Carierei [Karjeros projektavimo vadovas], 2005). În lucrarea sa , Super sugerează că indivizii trec prin stadii de dezvoltare profesională incluzând sarcini la fiecare stadiu; de asemenea ia în considerare performanţa multiplelor roluri şi interacţiunea dintre acestea pe toată perioada vieţii.

Succesul procesului şi al terminării acestuia constă într-un început bun.

Super (1984) citat în Ghidul de Dezvoltare al Carierei [Karjeros projektavimo vadovas], (2005) prezintă cinci dintre cele mai importante sarcini ale dezvoltării carierei. Ca şi stadiile dezvoltării umane, stadiile de dezvoltare ale carierei de asemenea coincid cu câteva aspecte legate de vârstă.

Stadiul	**Perioada**	**Vârsta**	**Trăsături specifice**
Stadiul 1	**Creşterea**	4 – 14 ani	Dezvoltare fizică şi psihologică rapidă. Formarea conceptelor de interese personale, atitudini, nevoi şi comportamente.
Stadiul 2	**Explorarea**	15 – 17 ani 18 – 21 ani 22 – 24 ani	*Pregătitoare: auto-cunoaşterea prin diferite discuţii, jocuri de rol, observare.* *Tranziţia: auto descoperirea prin intermediul experienţelor de muncă şi simţul responsabilităţii.* *Experimental: prima slujbă, pregătire educaţională sau profesională la vârsta de 16 ani*
Stadiul 3	**Stabilirea**	25 – 30 ani 31 – 44 ani	*Încercarea: angajamentul şi stabilizarea* *Progresul: în timpul acestei perioade persoana acţionează în situaţii reale de muncă şi a descoperit deja ce corespunde cel mai bine nevoilor sale.*
Stadiul 4	**Menţinerea**	45 – 64 ani	*Consolidarea* *Acest stadiu este legat de continuarea ocupaţiei alese pentru ca o persoană să obţină ce e mai bun din acea slujbă si să intensifice sentimentul de satisfacţie pe care îl are de la munca sa.*
Stadiul 5	**Eliberarea**	65 – 70 ani peste 71	*Încetinirea* *Retragerea/pensionarea* *Ritmul muncii încetineşte, persoana începe să înveţe să trăiască fără slujba sa.*

Este important să observăm că Super a elaborat această teorie postulând că stadiile sale de dezvoltare a carierei nu sunt fixe. Nu fiecare progresează printre aceste stadii la aceeaşi vârstă sau în acelaşi mod, aşadar perioadele de vârstă prezentate în tabelul de mai sus sunt condiţionate. Super afirmă că fiecare persoană are interese unice legate de carieră şi interesele diferite pot fi importante în timpul unui stadiu diferit de viaţă.

Un alt teoretician al dezvoltării carierei, Ginzberg (1975) divide procesul de alegere al carierei în trei stadii diferite:

Stadiul 1: stadiul fanteziei (de la naştere până la 12 ani). În acest stadiu, copiii interpretează diferite roluri în jocurile lor , se prefac şi îşi imaginează.

Stadiul 2: stadiul tentativei/încercării. (de la 12 la 17 ani). În timpul acestui stadiu copiii încep să îşi recunoască interesele, abilităţile şi valorile, cristalizează ce le place şi ce nu şi încep să dezvolte competenţe şi abilităţi.

Stadiul 3: stadiul realist. (de la 17 la 25 ani). În timpul acestui stadiu persoana ia în considerare toţi factorii în timp ce explorează sursele informaţiilor şi ajunge la alegerea finală.

A învăţa cum să luam cele mai bune decizii este un proces care durează întreaga viaţă, şi fiecare persoană caută un plan optim de pregătire pentru carieră şi încearcă să îşi potrivească ţelurile cu realitatea lumii profesionale.

Precum sugerează teoriile carierei prezentate mai sus, acestea ajută la identificarea celor mai importante nevoi ale individului de diferite vârste, cu privire la dezvoltarea carierei.

"Dacă doriţi să construiţi o bază solidă pentru viitoarea carieră a copilului dumneavoastră, ţineţi minte unul dintre paradoxurile vieţii: prea multe reguli şi ordine împiedică trăitul, dar lipsa lor poate da naştere unui haos."

(Friel & Friel, 2003)

În ziua de azi cariera este posibilă numai văzută în procesul interacţiunii între individ şi mediul său. Dezvoltarea personală are un impact asupra dezvoltarii carierei şi vice-versa, cariera influenţează dezvoltarea umană.

In acest capitol am încercat să descoperim existenţa puternicei legaturi între dezvoltarea psiho-socială individuală şi dezvoltarea pentru carieră. Un alt aspect important în contextul devoltării carierei individuale sunt factorii interni care exprimă potenţialităţile individului şi sursa activităţii acestuia. Care dintre aceşti factori interni sunt importanţi pentru dezvoltarea carierei vom incerca să descoperim în capitolul următor.

Exerciții

Exercițiul 1.1: "Schimbări în viață"

Gândiți-vă la schimbările care au avut loc în viața copilului vostru şi încercați să răspundeți la întrebările următoare:

1. Ce anume v-a plăcut în viața copilului dumneavoastră atunci când avea:
- 1 an...

- 3 ani...

- 7 ani...

- 14 ani...

2. Ce schimbări ați observat în viața copilului dumneavoastră în ultimii 5 ani ?

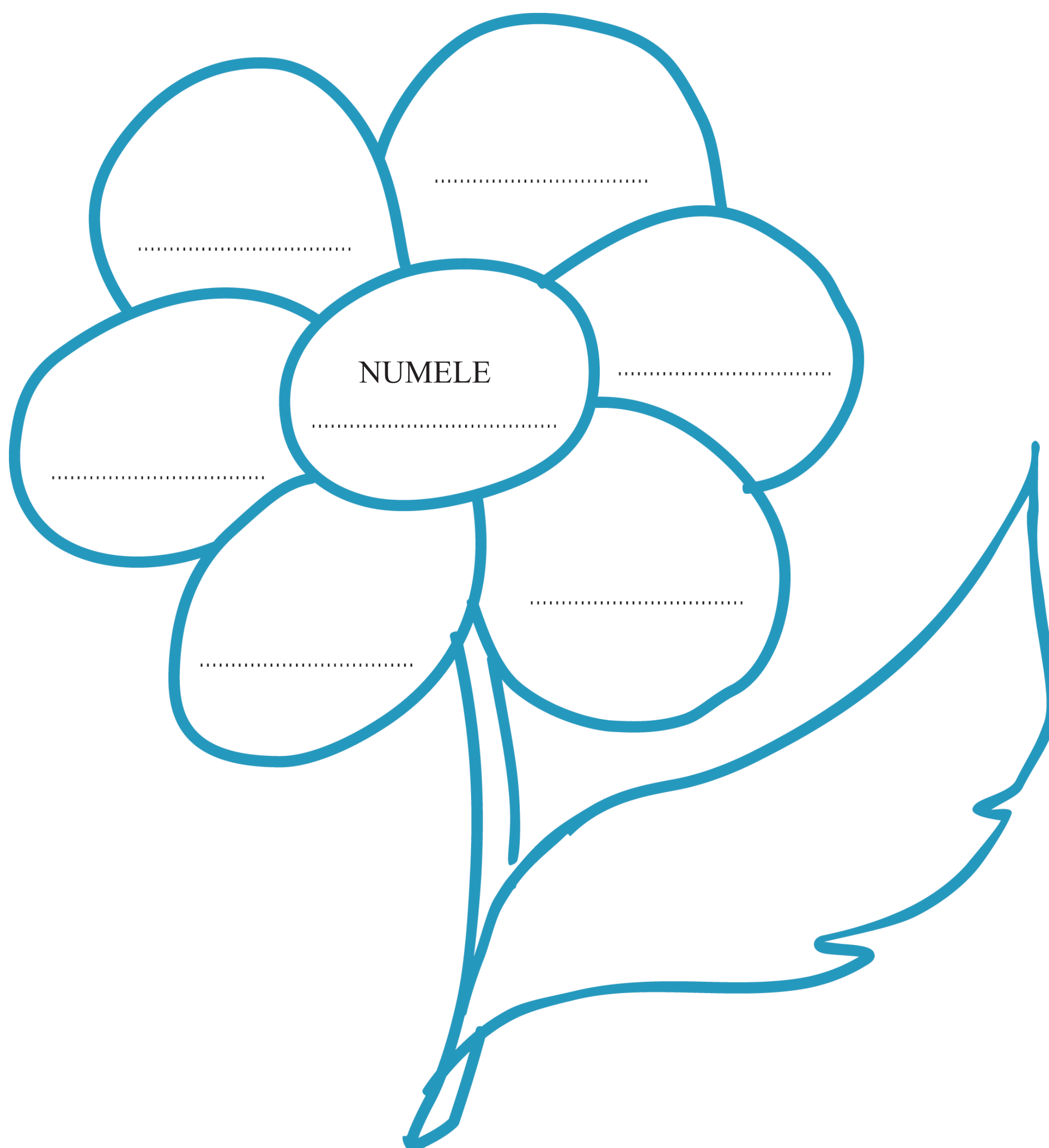
3. După părerea dumneavoastră, ce schimbări pot fi prevăzute pentru următorii 10 ani?

4. Care dintre schimbările generale ale vieții dumneavoastră de familie pot influența cariera copilului dumneavoastră şi care pot afecta planurile lui de viitor?

5. Privind în viitor şi în viitorul carierei copilului dumneavoastră, ce anume credeți că ar trebui făcut imediat?

Exercițiul 1.2 ”Copilul meu este unic”

Priviți floarea, gândiți-vă un moment și apoi completați propoziția: "copilul meu este unic pentru că….". Scrieți răspunsurile în interiorul petalelor florii. Dacă aveți nevoie de mai multe petale, puteți să mai desenați.



Exerciţiul 1.3 "Interesele copilului meu"

Gândiţi-vă bine şi completaţi propoziţiile:

1. Domeniile majore de interes pentru copilul meu sunt: ....

2. Copilului meu îi place să fie implicat în activităţi cu (*alegeţi*):

☒ lucruri; ☒ informaţii; ☒ oameni;

3. Următoarele valori legate de muncă sunt cele mai importante pentru copilul meu:

....

4. Cele mai importante calităţi intelectuale ale copilului meu sunt:

....

5. Copilul meu poate să facă următoarele sarcini: ....

6. Cele mai puternice trăsături de caracter ale copilului meu sunt: ....

7. Slăbiciunile copilului meu sunt: ....

Încercaţi să răspundeţi la întrebările retorice:

Ce fel de persoană este copilul meu?

- O persoană care se miră de ceva ce s-a întâmplat;
- O persoană care se miră de ceva ce se întâmplă;
- O persoană care face ca lucrurile să se întâmple.

MULT SUCCES ÎN CUNOAŞTEREA COPILULUI DUMNEAVOASTRĂ!

Exercițiul 1.4: "Ce este cel mai important în viață?"

a) Imaginați-vă că sub anumite circumstanțe copilul dumneavoastră ar fi lipsit de trei dintre conceptele din listă. Imaginați-vă că puteți alege care să fie acestea. Gândiți-vă bine şi tăiați-le.

b) Din păcate, copilul dumneavoastră va fi lipsit de încă trei concepte. Alegeți care şi tăiați-le.

c) Mai tăiați încă trei.

d) Puteți să-i cereți copilului dumneavoastră să facă acelaşi exercitiu. Apoi comparați răspunsurile dumneavoastră cu cele ale copilului.

CE ESTE CEL MAI IMPORTANT ÎN VIAȚĂ?

- Munca şi banii
- Abilitatea de a lua decizii independent
- Posibilitatea de a iubi şi de a fi iubit
- Libertatea
- Vacanțele şi festivitățile
- Bună starea
- Spiritualitatea/religia
- Familia
- Prietenii adevărați
- Stima şi încrederea în sine

Trebuie să vă rămână un singur concept dintre cele de mai sus. Acesta este cel care, în opinia dumneavoastră, este în acest moment cel mai important pentru copilul dumneavoastră. Acest exercițiu vâ va ajuta să vă cunoaşteți mai bine copilul.

P.S. dacă doriți puteți să împărtăşiți „descoperirea"dumneavoastră cu acesta.

Referințe bibliografice:

Bolles, R.N. (2005). *Kokios spalvos tavasis parašiutas? [What Color is Your parachute?].* Kaunas: Mijalba.

Džibranas K. (1991) *Pranašas. [The Prophet]*. Vilnius: Taura.

Erikson, E. H. (1980). *Identity and the lifecycle: A Reissue.* New York: W. W. Norton.

Friel, J.C., Friel L.D. (2003). *7 geriausių (šaunių) paauglių įpročiai. [The 7 best things (smart) Teens do]*. Vilnius: Vaga.

Ginzberg, E. (1975). *The Manpower Connection. Education and Work.* Harvard University Press.

Guindon, M. H., Hanna F. J. (2002), *Coincidence, happenstance, serendipity, fate, or the hand of god: Case studies in synchronicity. The Career Development Quarterly*, March. W. http://www.findarticles.com/

Hall, D. (1976). *Careers in organisations.* Pacific Polisades, Cal.: Goodyears Publishing Co, Inc.

Hornowska, E., Paluchowski W. (1993). *Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki.* W: J. Brzeziński (red.) *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej.* Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM.

Karjeros projektavimo vadovas/ Sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse. (2005). Kaunas: VDU. *[Career Development Guide/Systems, Theories, Practice and Terminology in Five European Countries.* (2005). Kaunas: VDU.]

Mitchell, K.E., Levin A. S., & Krumboltz J.D. (1999), *Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities.* Journal of Counselling and Development, 77, 115-124

Myers, D.G. (2000). *Psichologija. [Psychology]* Kaunas: Piligrafija ir informatika.

Peavy, V. R. (1993), Constructivist Counselling: A Prospectus. Guidance and Counselling, 3-12

Rogers, C.R. (1961). *On Becoming a Person*. Boston, Ma: Houghton Mifflin.

Rogers, C. R. (1980) *A Way of Being,* Boston: Houghton Mifflin

Super, Ch. M., & Super, D. E. (2001). *Opportunities in Psychology Careers.* Illinois: VGM Career Books

CAPITOLUL 2

Factorii interni ai dezvoltării profesionale

Anna Paszkowska-Rogacz (Polonia),
Răzvan Ardelean (România): Exercițiul 2.2

2.1 Introducere

***Kate** s-a născut întru-un mic orăşel din Podhale (Polonia). Doar când a ajuns la şcoală a devenit „cântăreața de servici", cântând la diferite ceremonii sau celebrări. A câştigat diferite concursuri de interpretare. Oricum a crescut într-un mediu în care li se acorda o mare importanță slujbelor „solide/ tari/adevărate". Toată familia , mama ei în special visează ca, Kate să termine facultatea de medicină vederinară şi să preia afacerea tatălui ei. Kate iubeşte animalele, în mod deosebit caii, dar visează de asemenea la performanțe muzicale şi concerte. Mai are un an în fața până la absolvire timp în care va trebui să ia o decizie – oare ce va urma / ce să facă?*

Psihologia şi pedagogia au trecut printr-o lungă călătorie încercând să explice ce anume influențează alegerile legate de cariera profesională a unui om. Punctele de plecare ale oamenilor de ştiință au fost trei întrebări de bază (Mitchell, Jones, Krumboltz, 1979):

- De ce aleg oamenii anumite trasee educaționale şi profesionale?
- De ce le schimbă la un moment dat în viață?
- De ce preferințele profesionale se schimbă odată cu trecerea omului prin stadiile succesive ale dezvoltării?

O încercare de a răspunde la aceste întrebări a început cu identificarea de către oamenii de ştiință a două grupe de determinanți care, prin relațiile lor reciproce, influențează dezvoltarea carierei profesionale a oamenilor (Super, 1984). În primul rând aceştia sunt factori situaționali, externi, ca de exemplu actuala structură socială, schimbările istorice, condițiile socio-economice, procedura de angajare într-o anumită țară, şcoală, societatea, familia. Factorilor din urmă ar trebui să li se acorde o atenție mai mare. Familia influențează deciziile şi alegerile profesionale, precum şi modul de gândire cu privire la succes şi dezvoltare profesională într-o mare măsură. Viața de familie transmite din generație în generație imaginea a diferite roluri profesionale, a prestigiului unei slujbe sau a unor modele de muncă. Aici tinerii învață diferite stiluri de viață, îşi dezvoltă interesele, capătă cunoştințe despre slujbele rudelor, învață să îndeplinească roluri sociale, îşi construiesc ierarhii ale valorilor profesionale şi personale. În cadrul familiei experimentează pentru prima dată succesele şi eşecurile. Majoritatea conceptelor contemporane cu privire la dezvoltarea profesională sugerează că influența familiei joacă un rol vital şi reprezintă determinanți importanți în alegerea unei slujbe sau în luarea de decizii de către adolescenți.

Al doilea grup de factori este inclus în aşa zişii determinanți interni, subiectivi care aparțin ființei umane. Acest grup este constituit din factori biologici care pot decide dacă un copil deține aptitudini speciale dar care pot de asemenea limita alegerea unei anumite slujbe. De asemenea factorii psihologici precum atitudinile, interesele, nevoile, valorile ierarhice acceptate aparțin acestui grup.

Ambele grupuri de factori operează în interdependență. În ciuda faptului că în viața de zi cu zi este greu de răspuns la întrebarea „Ce anume este moştenit şi ce este dezvoltat?" vom încerca să arătăm cum factorii interni – cei biologici şi cei psihologici – pot ajuta, completa sau îmbogăți alegerile profesionale ale adolescenților.

2.2 Determinanţi biologici ai alegerilor ocupaţionale

2.2.1 Temperamentul

Temperamentul este o trăsătură care îi diferențiază foarte mult pe oameni. De exemplu unii sunt foarte perseverenți iar alții obosesc repede; unii răspund foarte calm la diferite situații iar alții o fac năvalnic – spunem că sunt „iuți la mânie" în această situație.

"Temperamentul este înțeles ca o trăsătură specifică a comportamentului. În comparație cu alte fenomene fizice este relativ constant pe toată durata vieții, are un fundal biologic iar factorii externi îl pot schimba cu greu"

(Strelau, 2000)

Ideea aici este în principal reacţia emoţională cu care activitatea unui om are legătură. Dar temperamentul, este reflectat nu numai prin emoții ci şi prin alte procese fizice ca de exemplu, percepția, gândirea, etc. Cea mai cunoscută tipologie de temperament a fost creată de medicul grec Galenus în secolul II A.D. şi s-a bazat pe teorii ale lui Hipocrate. El a indicat patru tipuri de oameni: colericul, sangvinicul, melancolicul şi flegmaticul. Denumirile nu sunt importante dar ce este crucial sunt parametrii fiecărei componente temperamentale, adică: tăria stimulilor şi a proceselor inhibitoare, activitatea proceselor nervoase şi echilibrul acestor procese. După analiza acestor factori (analiza rezultatelor unor teste adecvate) putem:

- Determina tipul de temperament
- Atribui parametri temperamentului cu privire la cerințele unei slujbe

Să analizăm temperamentul copilului şi trăsăturile sale precum forța unor stimuli şi a proceselor de inhibiție, activitate şi echilibru. Forța stimulilor se va reflecta în abilitatea de a rezista la stimuli puternici şi de lungă durată. Puterea procesului de inhibiție este cea care reține o persoană de la a face ceva. Dacă în legătură cu temperamentul copilului putem spune că întâlneşte ambele condiții, nu există nici un obstacol în alegerea unei slujbe care necesită atât efort fizic cât şi psihic. Echilibrul este înțeles ca o relație între tăria procesului stimulilor şi tăria procesului inhibitor. Echilibrul este necesar în slujbele care implica responsabilitate, contacte permanente cu oamenii (chelner, asistentă, medic, profesor, om de vânzări). „Sânge rece", prudență, reflexe rapide sunt necesare în slujbe precum conductor sau şofer. Când echilibrul temperamental este mic ar trebui evitate slujbele predispuse la stres şi presiune mare. Esența mobilității se bazează pe abilitatea sistemului nervos de a se schimba rapid din procesul stimulator în procesul inhibitor şi invers. Dacă unui copil îi place pacea, liniştea, solitudinea şi este răbdător şi atent el se va simti confortabil într-un post de programator IT, mecanic, economist în viitor. Dacă nivelul mobilității unui copil este mare (îi place să fie activ, îi plac schimbările şi compania oamenilor) merită să ia în considerare alegerea unei slujbe precum cele care necesită interacțiune socială (coafeză, asistentă, profesor, stewardesă).

2.2.2 Talente şi aptitudini speciale

Talentul îl au cei care şi-au dezvoltat predispozițiile şi le-au folosit în crearea unor lucrări strălucitoare. Majoritatea cercetărilor asupra talentelor sunt legate de talentele muzicale.

S-au făcut analize ale biografiilor unor oameni remarcabili legate de acest domeniu. Fowler (Tomaszewski, 1977) a atras atenţia asupra unor condiţii specifice ale dezvoltării acestor oameni care ar fi putut să le trezească aceste abilităţi. El spune că trebuie să fi fost o serie de condiţii care să stimuleze dezvoltarea acestor abilităţi, care sunt:

1. stimularea timpurie a dezvoltării mentale de un mediu; corespunzător;
2. stimulare intensivă, de obicei sub forma unor lecţii scurte, regulate făcute de câteva ori pe zi;
3. stimulare pe termen lung, care durează câţiva ani şi acoperă întreaga copilărie şi tinereţe („cel remarcabil şi-a petrecut întreaga copilărie învăţând");
4. accentul pus pe simbolurile învăţării şi folosirea lor pentru exprimare (limba vorbită, limbajul numeric, muzica) care conduce de asemenea la dezvoltarea gândirii;
5. profesorul unui individ remarcabil a fost de obicei o persoană care a avut o educaţie aleasă şi o minte ieşită din comun;
6. folosirea unor metode educaţionale diferite. Influenţă asupra dezvoltării şi prezervarea intereselor.
7. mediul copilului a apreciat în mod deosebit valorile culturale.

Este foarte interesant faptul că tinerele genii pierd contactul cu cei de aceeaşi vârstă foarte repede în schimbul interacţiunii cu adulţii, de obicei maeştri în domeniul lor. Cercetarea arată de asemenea că merită să permitem copiilor să îşi îndeplinească pasiunile şi în afara şcolii şi a casei, unde contactul cu maeştri poate fi în mod deosebit mulţumitor şi să creeze condiţii dezvoltării abilităţilor speciale.

"Un element important al carierei este auto-evaluarea propriilor aptitudini înţelese ca predispoziţii spre a face ceva, spre a face anumite lucruri sau activităţi mai bine decât ceilalţi".

(Hornowski, 1978)

O aptitudine înseamnă o abilitate specială de a învaţă şi de a dobândi eficienţă. Nivelul aptitudinilor poate varia, de la: peste mediocritate până la abilităţi remarcabile sau chiar talent. Aptitudinile joacă un rol important în viaţa omului. Ele sunt cele care hotărăsc reuşita unei acţiuni, în general cu privire la succese şi satisfacţii ale slujbei, hotărăsc rezultatele şcolare ale unui copil, abilitatea de a organiza învăţatul etc.

Măsurarea obiectivă a aptitudinilor este făcută de obicei cu ajutorul testelor psihologice. Ce este de asemenea important este viziunea subiectivă a copilului, nu întotdeauna clară, asupra puterilor sau slăbiciunilor sale. Trebuie să menţionăm aici un paradox descris de Kofta şi Dolinski (2000, s.581). Cercetarea lor a descoperit că o auto-evaluare foarte corectă nu este întotdeauna folositoare, pentru că majoritatea oamenilor sănătoşi mental, creativi, fericiţi şi bine adaptaţi trăiesc într-o lume a iluziilor. Aceste iluzii se referă la supra aprecierea propriilor abilităţi şi competenţe, optimism excesiv asupra propriei prezenţe şi asupra viitorului şi la supra aprecierea propriei influenţe asupra cursului evenimentelor. Câteva, dar nu prea multe, iluzii sunt folositoare persistenţei către atingerea unor ţinte şi motivează dobândirea acestora. Părinţii trebuie să aprecieze potenţialul şi talentele copilului; să observe reuşitele acestuia şi să i le spună atunci când este cazul. **(Exerciţiul 2.1)**.

Evaluarea aptitudinilor elevilor nu este o sarcină uşoară, mai ales pentru părinţi. Evaluarea rezultatelor şcolare nu este suficientă. De exemplu doi elevi pot avea aceleaşi rezultate la matematică dar pentru unul dintre ei un sfert de oră este suficient pentru rezolvarea sarcinii în timp ce celălalt trudeşte aproape o oră. Aşadar, aptitudinile ar trebui evaluate luând în considerare nu numai rezultatele ci şi efortul depus pentru a le obţine.

Înaintea alegerii unei slujbe şi a unei şcoli fiecare părinte ar trebui să se gândească ce talente posedă copiii lor, ce materii asimilează cel mai uşor şi pe care mai greu, are el talent pentru învăţare teoretică sau va alege mai degrabă o şcoală profesională datorită talentelor sale. Este de asemenea necesar să vorbim despre aptitudinile copilului cu profesorii şi cu un consilier profesional.

2.2.3 Limitări fizice

În „Ghidul meseriilor" elaborat de Ministerul Polonez Social şi al Muncii în 2003 găsim următoarele descrieri: „un bucătar trebuie să fie sănătos, trebuie să îndure efortul fizic, este caracterizat de asemenea de eficienţa extremităţilor şi de folosirea corectă a sistemului încheieturilor şi al oaselor " (Vol. ÎI, p.179). în continuare putem citi următoarele: „un chimist trebuie să aibă văzul şi auzul bune, mirosul, gustul simţul tactil şi organe de echilibru eficiente" (Vol. III, p.453). „în meseria de veterinar alergia la păr, polen sau la fân reprezintă contraindicaţii" (Vol. VI, p.286).

Aceste exemple arată că o informaţie importantă pentru alegerea unei slujbe o reprezintă limitările pe care aceasta le poate avea. Pot avea legătură cu dezvoltarea biologică a unui om. Uneori este important dacă o persoană este puternică din punct de vedere fizic şi sănătoasă în general. Dezvoltarea rapidă a medicinei rezidă în tratarea multor boli. Din păcate, din cauza dezvoltării civilizaţiei (accidente de maşină, menţinerea în viaţă a copiilor cu tulburări genetice, şi defecte legate de poluarea mediului înconjurător) din ce în ce mai mulţi tineri intră în viaţa adultă cu boli sau răni corporale. Indiferent de intenţiile noastre, limitările sănătăţii trebuie să schimbe/corecteze planurile de viaţă. Simţurile sunt foarte importante în acest sens. Corecţiile vederii nu îngăduie întotdeauna dobândirea efectelor dorite. Progresul chirurgiei oftalmologice nu garantează îmbunătăţirea totală a vederii. Aceeaşi problemă este şi cu pierderea parţială sau totală a auzului. Din fericire majoritatea sistemelor educaţionale au dezvoltat activităţi integrative dorind să familiarizeze societatea cu problemele celor cu dizabilităţi. Chiar şi la grădiniţă copiii normali fac parte din acelaşi grup cu copii cu sindromul Down sau cu paralizii. Există din ce în ce mai multă acceptare socială pentru participarea activă în viaţa educaţională şi profesională a celor cu simţuri parţiale sau cu probleme motrice. Oricum, alegerea unei slujbe ar trebui gândită foarte bine în aceste cazuri. Este important ca părinţii să poată vorbi cu copilul şi cu pofesorii despre aceasta.

Uneori o limitare poate fi înălţimea, construcţia corporală şi condiţia fizică. Materialele menţionate mai înainte au fost elaborate în detaliu şi oferă un ghid privind cerinţele legate de dezvoltarea biologică („Guidebook on jobs", 2003, Polish Ministry of Labour and Social Policy, Portal of Public Employment Services - www.psz.praca.gov.pl).

2.3 Determinanţi psihologici ai alegerii unei profesii

2.3.1 Interesele şi preferinţele profesionale

Au existat multe încercări de a defini interesele şi rolul lor în dezvoltarea umană.

Un interes este „o tendinţă relativ constantă către a învăţa despre lumea înconjurătoare, care ia forma unei activităţi cognitive directe, cu o oarecare intensitate şi este reflectată

într-o atitudine selectivă către fenomenele înconjurătoare".

(Gurycka, 1978)

Selectivitatea înseamnă că omul percepe numai unele atribute ale obiectelor şi a relaţiilor dintre acestea. Atunci când direcţia unei activităţi este determinată mai mult de angajarea emoţională o numim pasiune. Pentru a rezuma, un interes este o stare de atenţie intensificată şi concentrare asupra a ceva. Interesele pe termen lung în orice domeniu ajută la adâncirea cunoştinţelor şi la învăţarea aptitudinilor legate de acest domeniu.

Super (1984) distinge patru metode de colectare a datelor asupra intereselor. Prima este bazată pe răspunsul la următoarele întrebări: „Ce anume îţi place să faci?", „de ce slujbă eşti interesat?". Din păcate tinerii adesea răspund la aceste întrebări astfel „nu sunt interesat de nimic, nu ştiu ce anume mă interesează". Uneori asemenea răspunsuri pot fi rezultatul lipsei lor de cunoaştere a propriei persoane şi uneori cred că despre interesele adevărate o persoană ar trebui să vorbească numai dacă ele constituie pasiuni spectaculoase şi se simt ruşinaţi să admită că pasiunea lor este convorbirea pe termen lung pe internet sau jocurile pe calculator. A doua metodă de examinare a intereselor se bazează pe observarea activităţii copilului. Această metodă este disponibilă în mare parte părinţilor şi persoanelor de care copilul este strâns legat. În al treilea rând, psihologii folosesc teste de atenţie, memorie şi informaţie pentru testarea intereselor. În acel caz o persoană examinată îşi dezvăluie interesele, nefiind neapărat conştienti de acest lucru, acordând atenţie sau reamintindu-şi lucruri văzute sau întamplate în trecut. În consilierea profesională exista de asemenea şi cea de-a patra metodă – inventarele de interese. Acestea sunt instrumente psihologice elaborate ale căror rezultate sunt comparate cu rezultate ale unor persoane care fac o anumită slujbă. Unele dintre ele, de exemplu chestionarul Holland (1994), poate fi de asemenea folositor pentru investigarea intereselor pentru că permite un transfer clar din lista de interese către meseriile care se potrivesc.

Conform lui Holland (1997) propria personalitate şi mulţi factori venind din mediu predestinează oamenilor o anumită slujbă. Alegerea unei slujbe este o formă de a îmbina interesele personale cu perspectivele oferite de piaţa muncii. Holland indică şase tipuri principale de personalităţi profesionale şi şase tipuri corespunzătoare de medii de muncă. Tipurile amestecate de personalitate reies din combinaţii de tipuri dominante. Astfel, distingem între următoarele tipuri dominante:

Tipul realist (R). Reprezentat de persoanele cărora le place să lucreze cu unelte şi maşini. Au aptitudini manuale legate de mecanică. Au chemare către educaţia concretă, bazată pe aptitudini tehnice sau mecanice. Pot avea slujbe precum fermier, electrician;

Tipul investigativ (I). Acestui tip de persoană îi place să se confrunte cu lucruri abstracte în munca sa, îi place să creeze teorii şi modele. Îşi doreşte să înţeleagă lumea înconjurătoare şi caută adevărul. Are aptitudini matematice şi ştiinţifice. Asemenea persoane sunt caracterizate ca fiind raţionale, abstracte şi analitice. Pot avea slujbe precum biologist, fizicieni, tehnician medical;

Tipul artistic (A). Persoanele de acest tip preferă activităţile creative care le permit să se exprime. Le place să dezvolte idei şi concepţii. Arată aptitidini artistice – literare, muzicale sau legate de artele fine. Asemenea persoane sunt caracterizate ca fiind creative, cu imaginaţie bogată şi estetică. Lucrează de exemplu ca muzicieni, pictori, decoratori de interioare, actori.

Tipul social (S). Persoanele care aparţin acestui tip vor să îi ajute pe ceilalţi, să îi informeze şi să îi înveţe. Au aptitudini interpersonale bine dezvoltate. Sunt caracterizaţi ca fiind cooperativi, empatici şi răbdători. Slujbe făcute de acest tip sunt de exemplu: profesor, psiholog, lucrători sociali;

Tipul întreprinzător (E). Persoanelor de acest tip le place să lucreze cu alţi oameni iar această muncă ar trebui să fie orientată spre profit. Au capacităţi de conducere şi de comunicare, sunt caracterizaţi ca fiind energici, vorbăreţi şi încrezători în forţele proprii. Slujbe pentru acest

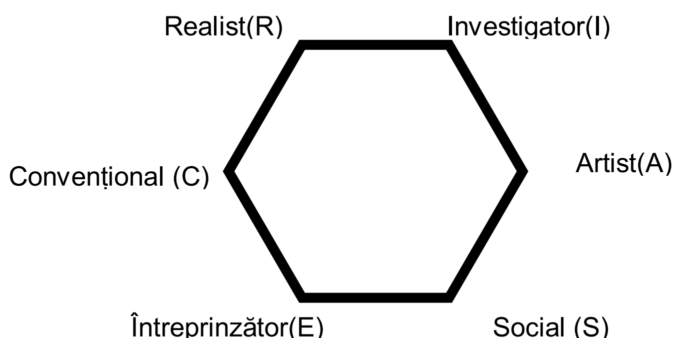
tip sunt: reprezentant vânzări, manager, antreprenor.

Tipul convențional (C). Acest tip de persoane preferă să lucreze cu date, să le ordoneze şi să le structureze. Au aptitudini de birou şi de contabilitate şi sunt caracterizaţi că fiind bine organizaţi, practici şi docili. Lucrează ca şi contabili, casieri, funcţionari bancari, secretară;

Fiecare persoană deţine aptitudini de fiecare tip, plasate în mod ierarhic şi având o intensitate descrescătoare. De exemplu o persoană poate avea multe caracteristici ale tipului social, multe tipice tipului întreprinzător şi câte ceva în comun cu restul tipurilor. Tipurile amestecate vin dintr-o combinaţie de tipuri dominante. Holland accentuează că toate tipurile sunt o parte integrantă a personalităţii umane iar acest model nu ar trebui sub nici o formă să sugereze existenţa a numai şase categorii de angajaţi. Oricum, spune el există 720 de combinaţii diferite de modele de personalitate şi un repertoriu larg al comportamentului profesional uman. Relaţia dintre tipuri este reflectată de o schemă a unui hexagon prezentată în figura alăturată. Este o prezentare vizuală a tipurilor de personalitate şi a mediilor profesionale corespunzătoare cu acestea.

În mod similar acestor şase tipuri de categorii putem adăuga următoarele şase tipuri de medii profesionale: mediul realist, investigativ/de investigatie, artistic, social, întreprinzător şi convenţional. Mediul profesional este creat de persoane de un anumit tip de personalitate, precum şi de carcteristicile sale fizice, probleme şi cerinţe profesionale. Persoane aparţinând unui anumit grup profesional au modele similare de personalitate şi reacţionează la multe situaţii într-un mod asemănător. De exemplu tipul de personalitate realist şi mediul profesional realist sunt asemănătoare pentru că persoanei de tip realist îi place să folosească aptitudini manuale iar mediul realist oferă probleme care cer asemenea aptitudini. În fiecare tip de mediu putem observa o tendinţă către înconjurarea cu oameni asemănători unul cu celalalt luând în considerare interesele şi valorile recunoscute. Cu alte cuvinte un anume tip de mediu „atrage" un anumit tip de personalitate.

Oamenii caută mediul profesional care le permite să-şi satisfacă îndemânările, să exprime atitudini, trăsături de caracter, roluri preferate şi care să fie în concordanţă cu propria lor percepţie. Dacă eşuează în căutarea unui mediu, individul experimentează un conflict, o frustrare, are rezultate slabe şi are puţine satisfacţii cu privire la munca făcută. O asemenea situaţie are loc atunci când de exemplu o persoană de tip social este pusă să lucreze într-un mediu realist.



Diversitatea preferinţelor profesionale şi a trăsăturilor de personalitate este rezultatul influenţelor unor condiţii individuale şi sociale. Direcţia dezvoltării individului este determinată de tipurile preferate de activitate care ajută la dobândirea anumitor competenţe. Interesele şi competenţele decid asupra tendinţei individului către un anumit tip de gândire, percepere a realităţii şi acţiune pe toată perioada vieţii. Sarcina copilului este de a se încadra în una din aceste

şase tipuri pentru a se potrivi profilului profesional mai târziu.

Analize ale țintelor intereselor în dezvoltarea conştiinței de sine a copilului, identificarea unor alternative profesionale şi stimularea căutarilor profesionale. Este de asemenea de mare ajutor să facem diferența între un interes şi un hobby.

Metodele menționate anterior oferă date diferite, uneori complementare. Este folositor să folosim diferite metode pentru adâncirea conştiinței de sine, nu numai teste şi chestionare. Precum am menționat înainte, observarea propriului copil în timpul activității de zi cu zi este o sursă de informație neprețuită şi uneori subestimată, despre copil ca viitor angajat.

2.3.2 Rolul valorilor muncii în alegerea ocupației

Valorile aparțin credințelor principale ale oamenilor, ele sunt reflectate atât în urmărirea cât şi în evitarea obținerii unor bunuri: financiare şi imateriale precum putere şi spiritualitate. Analizarea intereselor ajută la anticiparea unor comportamente educaționale şi profesionale ale unei persoane care răspunde la întrebarea ce va face o persoană în viitor, în timp ce analizarea valorilor ajută să înțelegem cum acționează oamenii şi de ce anume o fac. O anumită valoare poate fi satisfăcută prin mai multe tipuri de acțiune, adică prin interese diferite. Valorile sunt idei conştiente despre ce anume merită să ne dorim şi despre ce anume îi pasă cel mai mult unei persoane în satisfacerea nevoilor.

De obicei valorile nu funcționează separat ci crează anumite sisteme în mintea oamenilor ceea ce duce la organizarea unui sistem de valori individual. Se presupune că fiecare sistem de valori este construit în mod ierarhic ceea ce rezultă în faptul că anumite valori pot fi ordonate mai sus decât altele. Dar această ierarhie nu trebuie să fie constantă. În ciuda faptului că nu există o listă universală a valorilor, munca – aparținând celui mai important aspect al vieții omului contemporan, este ordonată că fiind printre primele valori în sistemul uman de valori. **(Exercițiul 2.2)**.

Evaluarea propriului sistem de valori este un element care determină alegeri potrivite pentru viață, ajută la dezvoltarea conştiinței de sine a copilului şi este în mod deosebit folositoare la modelarea motivațiilor pentru muncă. În cercetarea sa Schein (1990) a ajuns la concluzia că există o relație stransă între sistemul de valori în care crede, nevoi, competențe şi tipul de carieră ales. Ca rezultat al cercetarii sale el a distins opt grupe de asemenea valori, numindu-le „o ancoră" a carierei. Acestea sunt:

1. ***Competențe tehnice/ funcționale.*** Sunt însoțite de dorința de a "fi un expert" într-un anumit domeniu, confirmarea propriei măiestrii, promovarea pe orizontală. Asemenea persoane nu sunt interesate de poziții manageriale.
2. ***Competențe manageriale generale***. Scopul profesional în acest caz este dobândirea unor experiențe manageriale, luarea deciziilor, mărirea domeniului de conducere, țintind către succesul financiar.
3. ***Autonomie/ independență.*** Este legată de lărgirea limitelor libertății, scăparea de limitările şi legăturile ruşinoase (legate de exemplu de birocrație şi de dominanța superiorilor). Persoane concentrate puternic asupra independenței nu caută poziții manageriale dar pe de altă parte nu vor să fie doar executori ai ordinelor superiorilor. Scopul lor este să lucreze pe poziții independente şi să ducă responsabilitatea pe care acestea le implică.
4. ***Siguranta /stabilitate.*** Principala forță conducătoare în acest caz este legătura emoțională cu instituția, simțul loialității. Angajații cu un nivel relativ mare de siguranță pot aspira la posturi manageriale dar de obicei în aceeaşi unitate. De obicei încearcă să nu îşi schimbe mediul, de exemplu ei nu sunt interesați de o carieră internațională.

5. ***Creativitate antreprenorială.*** Se manifestă prin faptul că persoanele creative dobândesc de bună voie cunoştinţe despre ei înşişi, despre o organizaţie şi diferitele ei subsisteme. Sesizează probleme şi le rezolvă la fel de bine precum îşi doresc să implementeze schimbări, inovaţii etc. Asemenea persoane sunt mobile şi au o atitudine pozitivă faţă de rotaţie ca o cale de creştere a calificării şi a promovării orizontale. Majoritatea sunt multumiţi să fie sfătuitori ai şefului. Unul dintre tipurile creativităţii este de asemena cel de antreprenor.
6. ***Serviciul/ Dedicarea pentru o cauză.*** Scopul principal în viaţă devine aici realizarea valorilor umaniste, rezolvarea problemelor politice, ajutarea celorlalţi, tratamentul medical, predarea. Oamenii care cred în aceste valori se angajează cu înflăcărare în acţiuni sociale şi devin voluntari.
7. ***Provocare pură.*** Fundalul oricărei acţiuni este aici plăcerea de a se opune dificultăţilor şi de a avea posibilitatea de a îşi asuma riscuri. Persoanele cărora le plac provocările lucrează cu înflăcărare într-un mediu care oferă luptă şi concurenţă. Domeniile cu asemenea provocări pot fi foarte diferite: a salva o companie de la faliment dar şi comerţ şi sport.
8. ***Stil de viaţă.*** Persoanele care prezintă această valoare încearcă să păstreze un echilibru şi o armonie între diferite aspecte ale vieţii – şi în primul rând între muncă şi viaţa personală. Sunt gata să renunţe la toate veniturile pentru a-şi petrece mai mult timp cu rudele şi prietenii. Succesul pentru ei este ceva mai mult decât succesul în afaceri.

Pentru o carieră inţeleasă astfel Schein (1993) a elaborat vizualizările acesteia în forma de con. În primul rând el separă progresele obiective ale carierei cuiva de evaluarea lor subiectivă bazată pe propriile aspiraţii ale unui angajat. În al doilea rând fiecare dintre aceste evaluări se pot mişca orizontal, vertical sau aşa numita mişcare "**adâncă într-o companie**". O persoană care gaseşte satisfacţie în a acoperi în sus scara organizaţională se va simţi bine în slujbe şi organizaţii de tip ierarhic ca de exemplu în armată. Cariera orizontală care presupune lărgirea continuă a competenţelor conducând la schimbarea poziţiilor şi a gamei responsabilităţilor este de asemenea posibilă. Al treilea mod "adânc într-o companie" presupune dobândirea puterii şi a influenţei care sunt rezultatul a multor ani de muncă în aceeaşi companie şi a cunoaşterii secretelor sale. Asemenea cunoştinţe sunt posedate de secretare sau recepţioniste.

Pregătirea unor planuri legate atât de viaţa personală cât şi de cea profesională bazate pe ierarhia valorilor necesită determinarea direcţiei de acţiune, de obicei descrise ca fiind o ţintă.

"Ţintele controlează comportamentul uman în sensul său larg. Ele aranjează şi oferă un sens vieţii şi ajută de asemenea oamenii în crearea şi realizarea viitorului iar în cele din urmă ajută la descoperirea propriilor posibilităţi".

(Zaleski 1991)

Ţintele stimulează oamenii în activităţile pe termen lung. Precum a fost menţionat, o ţintă poate fi identificată cu valoarea principală a unei anumite acţiuni. O analiză a conţinutului ţintelor făcută de Zaleski (1991) indică mai multe grupuri elementare de ţinte printre care le putem identifica pe următoarele:

- academic, de exemplu absolvirea unei facultăţi;
- interpersonal, de exemplu împăcarea cu o persoană apropiată;
- intrapersonal, de exemplu să fie mai punctual;
- profesional/economic/financiar, de exemplu găsirea unei slujbe pe perioada vacanţei;
- legate de sănătate/corp, de exemplu scăderea în greutate;
- relaxare şi hobby, de exemplu câştigarea unui campionat sportiv;

- citit/cultură, de exemplu mersul la teatru cel puţin odată la trei luni;
- spiritual, de exemplu să fie un bun creştin, musulman, evreu, hindu, budist

Realizarea unor obiective are loc într-o anumită perioadă de timp. Rezultate ale cerceării lui Zaleski (1991) arată că aspiraţiile adolescenţilor depind de un moment din viaţă de care trebuie legate. Obiectivele pentru săptămâna viitoare (de exemplu să ia note bune vor domina aici) vor fi diferite de obiectivele pentru luna viitoare (aici cel mai important este trecerea semestrului). În categoria obiectivelor pentru o perioadă de zece ani există o mare varietate de lucruri cu dominaţia celor profesionale şi financiare. Printre obiectivele pentru toată viaţa se află: să aibă succes şi să câstige respect în slujba lor, să aibă o muncă satisfăcătoare, să fie fericiţi, să aibă confort financiar şi o viaţă confortabilă (35,22%), să aibă o familie fericită şi stabilă (21,93%), să fie devotaţi unei slujbe creative şi de cercetare (11,96%), să folosească la maxim ceea ce viaţa oferă, să atingă deplina realizare personală, să înveţe permanent (7,64%), să se devoteze vieţii religioase (6,98%), să îi ajute pe săraci şi pe cei nefericiţi (6,31%). În afară de aceste obiective, cel mai adesea menţionate, oamenii îşi stabilesc diferite obiective individuale, care nu pot fi clasificate în cadrul unui grup mai larg. De asemenea structura obiectivelor, de la obiectivele de o săptămână până la obiectivele pentru întreaga viaţa variază în funcţie de persoană. Unele persoane subordonează obiectivele pe termen scurt celor pe termen lung, în timp ce alţii îşi stabilesc obiectve fără legătură între ele. Un alt caz este lipsa obiectivelor pe termen lung. Astfel o definiţie clară a unui obiectiv dată de tineri îi ajută să răspundă la următoarea întrebare:"Ce anume este cel mai important în viaţă pentru mine?".

Brown şi Brooks (1990) au prezentat o caracteristică de patru elemente a obiectivelor definite. În primul rând obiectivele ar trebui să fie concrete. Dorinţa adolescentului "Aş vrea să fac ceva interesant în viaţă" este prea generală pentru a avea paşi concreţi care să ducă la realizarea sa. Dar o afirmaţie de genul "Aş dori să devin student la informatică în octombrie" este suficient de concretă. În al doilea rând, obiectivele trebuie să fie realizabile. Numai posibilitatea realistă de a atinge un obiectiv vor îngădui elevului să îşi consume timpul, energia şi abilităţile. De exemplu o afirmaţie de genul "Aş dori să devin campion la sărituri de schi" pare nerealistă dacă este spusă de un copil care nu practică schi şi nici nu arată vreun talent sportiv. Atunci când un elev de gimnaziu spune "vreau să devin chirurg stomatolog ca şi tatăl meu" iar el va studia stomatologia după terminarea gimnaziului fiind în acelaşi timp olimpic la biologie, un asemenea obiectiv poate fi considerat foarte probabil. În al treilea rând, atingerea unui obiectiv depinde şi de auto-evaluarea adecvată a unui om. Atât supraevaluarea cât şi subevaluarea propriilor competenţe sunt legate de echilibrul tulburat între posibilităţi şi executarea acţiunii planificate. Cel de-al patrulea atribut al obiectivului este valoarea înaltă pe care o reprezintă pentru un copil. Din punct de vedere al părinţilor şi al profesorilor valorile înalte ale obiectivelor pot să joace uneori roluri motivatoare dar cel mai important este o dorinţa internă pentru realizări a unei persoane care vrea să atingă un anumit obiectiv.

Determinarea obiectivelor de bază este începutul planificării. Apoi este important să determinăm obiectivele intermediare constituind etape ale realizării obiectivului principal precum şi să avem o idee despre mijloacele care ar putea să ne ajute în finalizarea planurilor. Aceste mijloace pot fi de exemplu obţinerea unor note bune în timpul semestrului precum şi sprijinul părinţilor.

Un element important contribuind la precizia programului vieţii este de asemenea percepţia timpului a celui care a planificat. După cum spune Lukaszewski (1984), problemele pe perioada vieţii, modurile de a petrece viaţa de la naştere şi până la moarte, întrebarea "Cât timp mi-a mai rămas?" sunt eterne probleme existenţiale. Cercetarea arată că oamenii ataşează importanţe diferite trecutului, prezentului şi viitorului. Unii se concentrează numai asupra unei perioade de timp, considerându-le pe celelalte neimportante – în această situaţie vorbim despre concentrarea pe o anumită perioadă de timp. Alţii, se gândesc numai la o perioadă de timp

considerând că celelalte sunt mai puţin importante. În acest caz vorbim de orientare temporală. Lukaszewski distinge trei asemenea orientări: retrospectivismul, prezentul şi viitoul însemnând concentrarea asupra trecutului, prezentului şi viitorului. Un caz special de prezentism este momentalismul – atunci când prezentul este înţeles că "aici şi acum". În final există şi oameni care ordonează toate perioadele de timp în mod egal ceea ce reprezintă orientarea asupra întregii perioade. Din punct de vedere al raţionalităţii şi al eficienţei este cel mai complet tip de orientare pentru că oferă acţiuni caracterizate pe de o parte de continuitate iar pe de altă parte de inovaţie. Permite adaptarea în mod selectiv la schimbări şi la noutăţi de asemenea.

Astfel, tinerii ar trebui să deprindă abilitatea de a înţelege sensul şi consecinţele evenimentelor viitoare şi să se bucure de prezent, să fie capabili să îşi plănuiască viitorul cu ajutorul unor date concrete. Este important ca un tânăr să fie conştient de continuitatea timpului şi de relaţia dintre evenimente petrecute în diferite perioade ale vieţii. De asemenea estimarea duratei propriei vieţi este o condiţie pentru determinarea obiectivelor pe termen lung. Ajută de asemenea la continuarea acţiunilor curente.

Planificarea şi auto evaluarea corectă a propriilor abilităţi rezultă în anumite acţiuni şi comportamente. În cazul luării unor decizii legate de profesie câteva exemple ar putea fi inscrierea la o şcoală, la un curs, aceptarea unei promovări.

2.4 Cum dezvoltăm abilităţile universale ale copilului?

Pentru a practica diferite slujbe este nevoie de diferite abilităţi dar există şi abilităţi care sunt folositoare oricărei slujbe – sunt aşa numitele abilităţi universales.

Dicţionarul educaţional (http://www.wsipnet.pl/oswiata/os/slownik.php) defineşte abilităţile universale drept supra-obiective sau elemente cheie, care includ abilităţi intelectuale, abilităţi sociale şi competenţă practică. Aceste abilităţi sunt caracterizate de un grad mare de universalitate, pot fi folosite în situaţii diferite ale vieţii ca de exemplu în auto educaţie, în afaceri, în viaţa socială. Prin anii şaizeci li s-a acordat o atenţie mai mare abilităţilor universale. În acea vreme au avut loc mari schimbări în educaţia vestică. Acestea au fost răspunsuri ale creşterii cunoştinţelor şi ale informării cornului abundenţei precum şi la schimbările în organizarea muncii. Cheia competenţei în învăţare era legată de comunicare, munca în echipă, rezolvarea problemelor. În SUA a fost introdusă ca o opoziţie la educaţia tradiţională bazată pe memorare. A fost impusă de realitatea în continuă shimbare. Creatorii americani de curriculumuri educaţionale s-au concentrat pe predarea acestor aptitudini. În Anglia această problemă a fost ridicată în anii şaptezeci optzeci.

În 1996 în Berna, Elveţia a avut loc un simpozion internaţional al cărui obiectiv principal era să determine aptitudinile care ar permite operarea liniştită a omului într-o lume aflată în rapidă schimbare. În timpul discuţiilor şi a târgurilor de muncă a fost elaborată o listă de 30 asemea aptitudini. Făcând câteva simplificări ele pot fi caracterizate după cum urmează:

1. **Planificarea, organizarea şi evaluarea propriei învăţări**

Fiecare persoană care învaţă trebuie să ia decizii ca de exemplu legate de ce anume să înveţe şi în ce ordine, cum să elimine greşelile şi golurile din cunoştinţe, ce anume să fie catalogat ca fiind important într-un text şi care părţi ale textului ar trebui evidenţiate. Majoritatea acestor decizii în şcolile tradiţionale sunt făcute de către profesor care transferă cunoştinţele către un elev care este dus de mână în acest fel - un elev învaţă ce i se spune de către profesor. Luarea deciziilor corecte în acest fel ar trebui să fie o aptitudine a fiecărui adolescent pentru a fi mai responsabil în învăţarea de la părinţi şi de la profesori. Este important ca un copil să ştie să planifice, să organizeze şi să controleze cursul şi rezultatele muncii precum şi să aibă abilitatea de a învăţă eficient.

2. Comunicarea eficientă în diferite situații

Varietatea contactelor interpersonale a crescut în mod constant, comunicăm aşteptările noastre şi primim reacții din partea diferitor persoane. Munca, treburile publice şi cele personale merg mai bine dacă putem comunica eficient intențiile noastre, nevoile, posibilitățile şi putem împărți cunoştințele noastre cu ceilalți.

3. Munca eficientă în echipă

Omul contemporan face din ce în ce mai multe sarcini împreună cu alți oameni. Grupurile se schimbă de aceea este important să putem coopera. De asemenea rolurile se schimbă pentru că uneori persoană organizează munca în echipă iar alteori este membru al unui grup cu sarcini bine definite – este important să poți fi un superior, un partener sau un subordonat. Munca în grupuri mici în şcoală pentru atingerea unui obiectiv comun îi pregăteşte pentru sarcinile sociale şi profesionale, îi învață pe adolescenți să organizeze sarcini executate în comun şi să coopereze cu ceilalți.

4. Rezolvarea creativă a problemelor

Din ce în ce mai des suntem surprinşi de chestiuni atipice şi ca rezultat trebuie să recurgem la metode atipice. Piața muncii are nevoie în mod deosebit de persoane inteligente şi creative. Este important să folosim la maxim materialele educaționale pentru a forma atitudini creative ale unui elev în fața problemelor dificile pentru el.

5. Eficienţa calculatorului

Calculatorul oferă un acces facil la o multitudine de informații necesare executării anumitor sarcini. Aceste informații pot fi folosite în diferite moduri. În zilele noastre fără acces la un calculator este dificilă realizarea oricărei munci în afara celor de bază. Calculatorul este o sursă de informare, o modalitate de transmitere a informațiilor şi de procesare a acestora. Un calculator cu un soft adecvat echivalează cu poziția pe care o au față de cunoştințe atât adolescentul cât şi adultul. Informații cu privire la ce este adevărat şi ce este fals sunt adesea găsite cu ajutorul calculatorului.

Indiferent de numărul competențelor cheie postulate este necesar să menționăm că există trei caracteristici care le disting de celelalte competențe pe care un copil ar trebui să le învețe:

- Joaca un rol foarte important în învățare, în orice tip de şcoală sau alt tip de organizații educaționale precum şi în auto-educație;
- Sunt importante în mod deosebit în atingerea unor obiective sociale de către o persoană, deja aflate la vârstă şcolară dar în special legate de realizarea propriilor obiective sociale în viața adultă;
- Sunt importante în majoritatea slujbelor.

Considerațiile menționate mai sus sugerează că este necesar să pregătim un adolescent – să îl echipăm nu numai cu cunoştințe ci şi cu aptitudini concrete care pot fi de ajutor pentru a face față realității economice şi sociale **(Exercițiul 2.3).** Modelarea competențelor cheie nu este făcută într-un domeniu separat de activitate. La şcoală, este inclusă în anumite materii dacă este posibil. Dar activitățile făcute în cadrul familiei sau de către familie sunt favorabile dezvoltării competențelor cheie.

Iată câteva exemple de activități disponibile adolescenților care ajută dezvoltarea aptitudinilor esențiale pe piața muncii contemporane:

- Participarea activă în cercurile de interes, organizații, uniunea elevilor sau clubul elevilor;
- Îndeplinirea datoriilor legate de categoriile de sarcini şi responsabilități din cadrul şcolii sau extraşcolare;

- Participarea la competiţii sportive şi alte concursuri organizate atât de instituţiile educaţionale cât şi din afara lor;
- Activităţi educaţionale complementare: cursuri de specializare, cursuri de dezvoltare a aptitudinilor, excursii şcolare;
- Călătorii în vacanţă şi muncă urmată de planificarea cu determinarea sarcinilor care trebuiesc făcute pentru a executa planul;
- Participarea la diferite simulări de jocuri;
- Pregătirea diferitor analize care necesită colectarea şi selectarea datelor precum şi tragerea unor concluzii;
- Elaborarea unor prezentări
- Participarea la muncă în echipă în realizarea unui anumit proiect;
- Folosirea tehnologiei informaţiei moderne (internet, multimedia);
- Observarea schimbărilor care au loc în mediul înconjurător; determinarea obiectivelor şi analizarea planului în contextul schimbărilor observate şi confirmate;
- Activitaţi orientate pe posibilele oportunităţi şi nu pe ameninţări;

În acest fel se crează "o curbă individuală a experienţei copilului". "în ciuda greşelilor pe care o persoană le poate face acţionând şi fiind activ – în acest fel învaţă, acumulează experienţă şi devine mai eficient."

Abordarea subiectului despre dezvoltarea carierei, ce a fost descrisă în acest capitol, ne-a prezentat tânărul ca o entitate ce învaţă singură: dobândind propria personalitate, interese, talente, preferinţe şi capacităţi. Toţi aceşti factori, care condiţionează alegerile în carieră, alcătuiesc un sistem conplex, transformând şi integrând inforaţiile copilului despre sine. Următorul capitol prezintă un punct de vedere, ce se concentrează asupra relaţiilor pe care copilul le are cu mediul înconjurător – familie, şcoală, prieteni şi subliniază rolul activ pe care un individ îl are în luarea unei decizii cu privire la carieră.

Exerciții

Exercițiul 2.1: "Aş putea fi"

Sursa**:** Greiner, Kania, Paszkowska-Rogacz, şi Tarkowska, 2006.

Părintele dă următoarea sarcină:
Luați aceasta foaie de hartie având scrise propoziții cu numele a diferite ocupații.

Aş putea fi pădurar pentru că ....
Aş putea fi doctor pentru că ....
Aş putea fi marinar pentru că ....
Aş putea fi cântăreț pentru că ....
Aş putea fi profesor pentru că ....
Aş putea fi economist pentru că ....
Aş putea fi jurnalist pentru că ....
Aş putea fi tâmplar pentru că ....
Aş putea fi asamblor pentru că ....
Aş putea fi un filosof pentru că ....
Aş putea fi un arhitect pentru că ....
Aş putea fi instalator pentru că ....
Aş putea fi consilier financiar pentru că ....
Aş putea fi casier pentru că ....
Aş putea fi pilot pentru că ....
Aş putea fi fermier pentru că ....
Aş putea fi comerciant pentru că ....
Aş putea fi agent comercial pentru că ....
Aş putea fi ospătar pentru că ....
Aş putea fi escortă/pază pentru că ....
Aş putea fi polițist pentru că ....
Aş putea fi croitor pentru că ....
Aş putea fi şofer pentru că ....
Aş putea fi bucătar pentru că ....
Aş putea fi dulgher pentru că ....
Aş putea fi vânzător pentru că ....

Aş putea fi zidar pentru că ....
Aş putea fi dirijor pentru că ....
Aş putea fi îngrijitor la domiciliu pentru că...
Aş putea fi actor pentru că ....
Aş putea fi grădinar pentru că..
Aş putea fi psiholog pentru că ....
Aş putea fi cizmar pentru că..

Sarcina voastra este să terminaţi fiecare propoziţie. Folosiţi-vă de experienţă şi imaginaţi-vă cum ar trebui să fie fiecare slujbă. Ţineţi minte că aceste propoziţii trebuie să reflecte informaţii despre dumneavoastră. De exemplu: aş putea fi doctor pentru că pot fi plin de compasiune faţă de cei care suferă. Aceasta înseamnă că sunt o persoană care îi poate compătimi pe cei care suferă iar eu cred că aceasta este o trăsătură care ar trebui să caracterizeze un doctor.

La sfârşit părintele întreabă:
- Ce ai învăţat despre tine facând acest exercitiu?
- Gândindu-te la viitorul tău ai crezut că ai putea să ai atâtea slujbe?
- Este posibil ca o singură trăsătură sau aptitudine să influenţeze decizia noastră?

Exercţiul 2.2 "Valori profesionale"

Sursa: Ardelean R. Exerciţiu bazat pe teoria lui Super, apud Neculau, 1996.

Atât părintele cât şi copilul au câte o fişă după modelul celei care urmează.

Cred că cea mai potrivită ocupaţie pentru (numele copilului)............................... este (numele ocupaţiei).....................................,deoarece consider că această îi va oferi oportunitatea următoarelor satisfacţii personale:
1. Satisfacţia de a-i ajuta pe alţii sau de a contribui la binele altora 2. Satisfacţia de a-şi manifesta aptitudinile artistice şi de a face lucrurile mai frumoase 3. Satisfacţia de a experimenta idei noi sau de a crea lucruri noi. 4. Satisfacţia de a-şi manifesta aptitudinile intelectuale şi de a rezolva probleme noi 5. Satisfacţia de a vedea niste rezultate practice, palpabile, ale activităţii sale 6. Satisfacţia de a lucra în propriul ritm şi de a dobândi o mare libertate de acţiune (decizie) 7. Satisfacţia de a face ceva vrednic de admiraţia celorlalţi 8. Satisfacţia de a-şi manifesta abilităţile de a organiza şi coordona munca altora 9. Satisfacţia de a câştiga un salariu decent şi cu perspective de creştere. 10. Satisfacţia de a avea o slujbă sigură 11. Satisfacţia de a lucra în condiţii de muncă civilizate şi într-un ambient plăcut 12. Satisfacţia de a avea ca superiori nişte oameni educaţi şi corecţi 13. Satisfacţia de a lucra într-un colectiv cu colegi de muncă prietenoşi 14. Satisfacţia de a trăi stilul de viaţă visat 15. Satisfacţia de a face mereu lucruri noi, de a desfăşura activităţi variate, diverse.

Se completează identic numele copilului pe ambele fişe. La numele ocupaţiei fiecare trece, în mod independent, ocupaţia care i se pare mai potrivită. Apoi trebuie să justifice alegerea făcută argumentând ce satisfacţii consideră că îi va aduce această ocupaţie prin încercuirea a 5 din cele 15 satisfacţii enumerate.

Se compară rezultatele. Ocupaţia aleasă de fiecare din cei doi nu are în acest context nici o relevanţă. Importantă este conştientizarea "valorilor profesionale" ale copilului, aşa cum se vede el pe sine şi cum îl vede părintele. Valorile profesionale sunt factorii motivaţionali care determină succesul în profesiune, descriu domeniul de activitate în care se poate obţine succesul şi realizarea profesională

a. Acele poziţii care au fost marcate de amândoi reprezintă valorile profesionale care trebuie urmărite în continuare în alegerea carierei. Cu cât sunt mai multe aceste poziţii comune, cu atât cunoaşterea copilului de către sine şi de către părinte este mai bună. Dacă nu există puncte comune înseamnă că există o mare divergenţă de păreri în ceea ce priveşte interesele, nevoile şi dorinţele copilului. O mai profundă cunoaştere reciprocă este indispensabilă.

b. Se discută poziţiile marcate doar de către copil sau doar de către părinte încercând fiecare să explice de ce consideră că acel lucru îi va aduce satisfacţie.

Exerciţiul 2.3: "Ştiu cum sunt"

Sursa**:** Greiner, Kania, Paszkowska-Rogacz, şi Tarkowska, 2006.

La început părintele explică importanţa cunoştinţelor, intereselor şi trăsăturilor de caracter în procesul luării unei decizii educaţional-profesională şi în planificarea carierei. El va folosi cuvinte care explică interesele, cunoştinţele şi trăsăturile de caracter necesare slujbei dorite. Un părinte ar trebui să asigure copilul că fiecare om are aptitudini, interese, trăsături de caracter, precum şi cunoştinţe diferite, dar să fie conştienţi că aceşti factori sunt importanţi în planificarea viitorului educaţional şi profesional. Un părinte ar putea de asemenea să apeleze la propria experienţă sau la analizarea unui exemplu ales (un prieten sau o altă persoană familiară) în contextul rolului factorilor menţionaţi şi influenţa lor în luarea deciziilor legate de alegerea traseului educaţional şi a unei slujbe.

Părintele îi dă copilului foaia cu tabelul şi îi cere să o completeze singur. Tabelul constă în trei coloane: cunoştinţe/interese, aptitudini, trăsături de carcater/personalitate:

Cunoştinţe/interese	Aptitudini:	Trăsături de caracter/personalitate:

Pentru a îi uşura munca părintele îi va da copilului listele A, B şi C:

A. Întrebări legate de:cunoştinţe/ interese:

Care materie este cea mai uşoară?

La care materie eşti cu mult mai bun faţă de celelalte?

Participi la competiţii şcolare sau la olimpiade?

Participi la ore suplimentare după orele de curs, de exemplu la ore care ar face parte din cercurile tale de interes?

Care materie îţi place cel mai mult?

Ce materie nu îți prea place?
Ce anume înveți cu înflăcărare şi uşor?
Ce eveniment şcolar l-ai numi succesul tău?
Care materie este cea mai grea şi îți ocupă mai mult timp?
Ce faci în timpul tău liber?

B. Lista abilităților:

Prezentarea proprie	Lucrări manuale şi artistice
Bună orientare în oraş	Conducerea unei maşini
Cântatul la un instrument	Conducerea unui interviu
Controlul cheltuielilor	Pregătirea unui ziar al şcolii
Folosirea Internet-ului şi a e-mail-ului	Pregătirea cinei
Compunerea unei scrisori de mulțumire	Pregătirea unei invitații scrise
Folosirea unui echipament mic	Pregătirea unei agende pentru un eveniment şcolar
Utilizarea unui computer	Elaborarea unui rezumat de film
Să aibă grijă de cel mai mic	Rezolvarea unui rebus
Să aibă grijă de animale	Selecția de informații
Să aibă grijă de plante	Să facă sport
Să planifice cheltuielile	Vorbitul în public
Conectarea calculatorului sau a unui beamer	Să aranjeze documentele într-un birou, într-un oficiu poştal sau într-o bancă
Zugrăvitul apartamentului	Planificarea timpului liber
Vorbirea unor limbi străine	Pregătirea unei scene pentru o piesă şcolară
Căutarea şi procesarea informației	Organizarea unei munci de echipă
Munca în echipă	Organizarea unei întâlniri şcolare

C. Lista trăsăturilor de caracter/personalitate:

Dorința de a-i ajuta pe ceilalți	Sinceritate
Răbdare	Inițiativă, spirit întreprinzător
Sensibilitate	Prevederea riscului
Urmărirea unui țel	Punctualitate
Concentrare	Înfruntarea situațiilor dificile
Păstrarea unui secret	Face față stresului
Curiozitate	Demn de încredere
Acuratețe în executarea ordinelor	Cordialitate
Precizie	Eficiență

Empatie	Convingere efectivă
Comunicare	Calm şi auto control
Consecința/urmare	Receptivitate/sensibilitate
Creativitate	Cu caracter afirmativ
Deducție logică	Hărnicie
Loialitate	Adaptare rapidă
Blândete/bunatate	Acțiune rapidă
Gândire cauza-efect	Rapiditate în luarea deciziilor
Simțul datoriei	Curaj/vitejie
Responsabilitate	Tact
Curaj	Toleranță
Respect pentru ceilalți	Chibzuință/înțelepciune
Eficiență	Onestitate
Caracter protector	Util
Deschidere	Politețe/curtoazie
Încredere în sine	Ascultare atentă
Simțul umorului	Observare profundă
Ordine şi curățenie	Sensibilitate
Ascultare	Imaginație
Muncitor	Perseverență
Caracter practic	Disciplină

Copilul răspunde întrebărilor de la A, B şi C şi alege acele abilități şi trăsături de caracter/personalitate pe care consideră că le are; bineînțeles că este posibil să mai adauge şi altele.

Părintele şi copilul hotărăsc împreună în ce masură îi sunt folositoare cunoaşterea, interesele, abilitățile şi trăsăturile de personalitate în alegerea unei slujbe.

Părintele rezumă exercițiul explicând că alegerea unei şcoli, tip de educație şi slujbă nu sunt alegeri uşoare. O asemenea decizie nu este luată niciodată de pe o zi pe alta pentru că este o decizie de viață prea importantă. Analiza cunoştințelor avute, progresele obținute în învățare, propriile interese, aptitudinile şi trăsăturile de personalitate este o acțiune importantă pentru că permite auto conştientizarea cunoştințelor şi aptitudinilor avute. Cunoaşterea şi interesele sunt factori caracteristici pentru grupul aşa numitelor slujbe care au legătură între ele, cunoştințe de bază pentru slujbe precum: medic, stomatolog, farmacist sunt cunoştințe temeinice de biologie, chimie şi fizică la nivel de liceu. Fără acestea este imposibilă începerea unei facultăți de medicină. Oricum, sunt câteva aptitudini şi trăsături de caracter care sunt foarte importante în diferite specializări şi în realizarea diferitor slujbe. Pot fi numite abilități cheie şi trăsături de personalitate cheie. Câteva exemple de asemenea abilități sunt: deschidere, creativitate, munca în echipa, comunicare eficientă, folosirea calculatorului, simțul datoriei, punctualitate şi responsabilitate.

Referințe bibliografice:

Brown, D., Brooks, L. (1990). *Career Counseling Techniques*. Boston: Allyn and Bacon.

Guidebook on jobs, 2003, Polish Ministry of Labour and Social Policy, Portal of Public Employment Services (Retrieved September 20, 2007 from http://www.psz.praca.gov.pl)

Greiner, I., Kania, I., Paszkowska-Rogacz, A., Tarkowska, M., (2006). Materiały metodyczno-dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów. [Methodical and didactic materials for planning students' vocational career]. Warszawa: KOWEZiU.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.

Hornowski, B. (1978). *Rozwój inteligencji i uzdolnień specjalnych [Development of intelligence and special skills],* Warsaw: WSiP.

Kofta, M., Doliński, D. (2000). Poznawcze podejście do osobowości [A cognitive approach to personality], W. J. Strelau (red.) *Psychologia*. Gdansk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, T. 2.

Łukaszewski, W. (1984). *Szanse rozwoju osobowości [Chances of personality development],* Warsaw: KiW.

Mitchell, A.M., Jones G.B., Krumboltz J.D. (red.), *Social Learning and Career Decision Making* (s. 19-49). Cranston: The Caroll Press.

Neculau, Adrian. (1996). *29 de teste pentru a te cunoaste.[29 tests to know yourself]* Iasi: Polirom.

Schein, E. H. (1990). *Career Anchors. Discovering Your Real Values.* San Francisko: Jossey-Bass/Pfeiffer Printing,

Strelau, J. (2000). Temperament. W. J. Strelau (red.) *Psychologia [Psychology]*. Gdansk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, T. 2.

Super, D. E. (1984). Career and Life Development. W. D. Brown, L. Brooks (red.), *Career Choice and Development* (s. 192-234). San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass Publishers.

Tomaszewski, T. (red.)(1977). *Psychologia [Psychology]*. Warsaw: PWN.

Zaleski Z. (1991). *Psychologia zachowań celowych [Psychology of intentional behaviours],* Warsaw: PWN.

CAPITOLUL 3

Factori externi ai dezvoltării profesionale

Yolanda Deocano şi Mercedes Santos (Spania)

3.1 Introducere

Relațiile dintre părinți şi copii influențează mult caracterul, atitudinile, sănătatea tinerilor şi deciziile lor. Îşi formează punctul de vedere, îşi construiesc stima de sine şi încrederea în abilitățile lor, îşi dezvoltă creativitatea, încrederea în sine, auto-controlul, toleranța față de ceilalți, capacitatea de a empatiza, înțelegerea. De asemenea relațiile părinți – copii influențează şi tendința copiilor către agresivitate precum şi sănătatea fizică şi mentală a acestora. Cu alte cuvinte, ei sunt cei care determină dacă copilul va prospera când va fi mare sau nu. (Pobojewska, 2006).

Acest capitol încearcă să ajute la conştientizarea importanței părinților în procesul luării unei decizii de către copiii, în care ei ar trebui să fie „facilitatori" ai acelei alegeri. Obiectivul principal va fi să oferim părinților cunoştințele necesare care să îi ajute să ia decizii asupra alegerilor profesionale pe care copiii lor ar trebui să le ia, informându-i asupra relevanței factorilor externi, determinand luarea deciziei şi dezvoltarea lor profesională ulterioară.

Citind acest capitol, părinții vor şti care sunt factorii externi care afectează luarea deciziei şi dezvoltarea profesională ulterioară, vor înțelege importanța comunicării potrivite cu copii, importanța legăturilor de familie stabile şi influența grupului celor de aceeaşi vârstă, în deciziile pe care le iau copiii noştri.

Capitolul acesta va ajuta părinții să înțeleagă că există o gamă variată de posibilități de alegere dintre opțiunile existente, precum şi să înțeleagă dificultatea acestei alegeri.

Pe scurt, le sugerează părinţilor să-i sfătuiască pe copii, acesta fiind cel mai bun mecanism de a-şi ajuta copiii în luarea unei decizii.

3.2 Considerente teoretice

Trebuie să începem să considerăm faptul că şi copiii noştri intră într-o nouă perspectivă asupra lumii, adolescența, şi trebuie să aleagă ce doresc să devină când vor fi mari, ce slujbă le-ar plăcea să aibă, şi pentru ce vor să îşi dedice viața. Această situație poate fi considerată primul simptom al maturității. Este adevărat că de multe ori această alegere este făcută când încă nu sunt pregătiți. Aceasta se datorează faptului că societatea, mediul înconjurător şi familia au deja anumite aşteptări de la ei şi ei nu pot întotdeauna să îndeplinească aceste aşteptări. Nu ştiu întotdeauna ce anume îşi doresc, nu ştiu întotdeauna cum să lupte pentru ceea ce îşi doresc şi se prăbuşesc.

Dificultatea constă adesea în a se hotărî între ceea ce le place cu adevărat şi ce este oportun pentru ei. Familia, prietenii şi societatea, în general, "recomandă un viitor sau altul" pentru că au o pespectivă socială şi o apreciere mai mare. Nu trebuie să uităm că decizia pe care o iau ar trebui să le aducă bunăstare sufletească şi satisfacție.

În acest proces de luare a deciziilor există factori de o importanță vitală, nu doar cele tipice unui adolescent dar şi factori externi legați de mediul cultural în care el trăieşte, resursele

economice disponibile ale familiei şi experienţa acumultată în familie. Repetto (2003) scoate în evidenţă importanţa luării în considerare a contextului în care călăuzirea către o anumita carieră este dezvoltată şi variabilele care o condiţionează. Mediul ar trebui să faciliteze luarea unei decizii iar familia ar trebui să dea sfaturi pentru a face alegerea mai uşoară. Dar aceasta ar trebui să se facă luând în considerare toate acele elemente care vor influenţa luarea deciziei, adică să aibă informaţii despre toate posibilităţile existente.

Aceste pagini ar putea să ajute părinţii să îşi sfătuiască copiii în dificila decizie pe care aceştia trebuie să o ia. Pentru a atinge această ţintă, este necesar să cunoaştem nevoile, convingerile, motivaţiile şi aşteptările copiilor noştri, precum şi pe cele ale societăţii pentru a putea să îi ajutăm să atingă acele obiective. (Lucas & Carbonero, 2002).

Dacă vrem să îi ajutăm efectiv pe copiii noştri, ar trebui să avem în vedere că achiziţia cunoştinţelor permite diversitatea de opinii şi punctele de vedere şi ajută să luăm în considerare aprecierile celorlalţi. Dacă vrem să îi ajutăm trebuie să cunoaştem factorii externi care influenţează dezvoltarea profesională.

În acest punct, întrebarea va fi următoarea: care factori externi influenţează decizia pe care tinerii trebuie să o ia în legătură cu alegerea profesiei? Pentru a obţine mai multe informaţii despre acest lucru ar trebui să avem în vedere diferitele perspective teoretice asupra acestei teme, prezentate de diferiţi autori (Crites & Super, 1966), conform acestora le putem clasifica în cadrul grupului Abordărilor Non Psihologice care menţionează anumiţi factori dificil de controlat din cauza faptului că sunt externi

- **Teoria şansei.** Decizia asupra unei cariere profesionale la întâmplare: o decizie este luată în mod aventuros datorită unor factori condiţionaţi de împrejurări. În aceste situaţii nu există o planificare anterioară. Aceasta corespunde unor persoane cu un control extern considerabil

- **Legea cererii şi ofertei.** Alegerea profesională este făcută având în vedere profitul economic pe care această l-ar aduce. Factorul economic nu explică alegerea dar o influenţează într-o mare măsură**.**

- **Factori sociologici.** Alegerea profesională este influenţată de cultura şi de societatea din jurul individului . Familia, şcoala, grupul de prieteni sunt referenţi sociali influenţând vizibil luarea unei decizii cu privire la profesie. Conform acestui autor:

1. Condiţiile sociale influenţează în alegerea unei ocupaţii.
2. Clasa socială limitează nivelul aspiraţiilor şi numărul alegerilor.
3. Media, rolurile din interiorul unei familii sunt elemente de presiune în luarea unei decizii.
4. Factorul economic limiteaza sau faciliteaza decizia profesională.

Un alt factor important demn de luat în considerare este presiunea exercitată de context Această presiune va determina în multe cazuri luarea unei decizii.

Înţelegem prin presiune, forţa care ne împinge să facem ceva despre care nu suntem pe deplin convinşi sau să facem ceva cu urgenţă maximă. Date fiind aceste fapte, copiii noştri pot fi adesea cufundaţi într-o spirală care îi obligă să nu ia decizia corectă, adică, cea care îi obligă să se lase duşi de vânt în funcţie de ce anume vor sau aşteaptă ceilalţi de la ei.

Putem identifica diferite tipuri de presiune, internă sau externă. Dacă ne concentrăm asupra celor care ajută copilul să ia o decizie în mod calm şi conştient, le putem evienţia pe următoarele:

- **Presiunea timpului: a**ceasta ne face să ne grăbim şi să accelerăm actele noastre pentru

că avem un timp limită care de obicei ne provoacă disconfort, insecuritate, nervozitate. Ceilalţi, slujba, familia şi prietenii ar putea să ne preseze în acest fel. Următorul ar putea fi un exemplu:

Tatăl: *Ţi-ai aflat notele?*
Copilul: *Încă nu.*
Tatăl : *Când o să le afli?*
Copilul: *Cred că în curând.*
Tatăl : *Cum au mers lucrurile?*
Copilul: *Ca de obicei.*
Tatăl: *Exact. Şi ce înseamnă "de obicei"?*
Copilul : *Nu începe iar, tată!*
Tatăl : *Iar ai picat!*
Copilul: *Lasă-mă în pace!*
Tatăl: *Îţi pierzi timpul…, nu înveţi, nu munceşti… la vârsta ta eram pe punctul de a mă căsători şi aveam o slujbă, îmi cumpărasem deja prima maşină. Dar tu…le ai pe toate făcute şi nu trebuie să îţi faci nicio grijă… Trezeşte-te, ai 21 de ani şi nu ai făcut nimic în viaţă!*

- **Presiune datorită aşteptărilor familiei.** Acest tip de presiune ar corespunde, de exemplu, acelor situaţii în care copilul alege o profesie pentru a le face pe plac părinţilor sau pentru a continua munca pe care au făcut-o ei fără să îşi dorească acest viitor cu adevărat. Această situaţie este frecventă atunci când părinţii cred că copilul este bun la ceva şi vor să scoată tot ce e mai bun din acel lucru. Să vedem un exemplu:

Copilul: *Am aflat notele pentru intrarea la facultate.*
Tatăl : *Cum sunt, spune-mi?*
Copilul: *Sunt foarte mulţumit de rezultatele mele, pot să fac orice vreau/ să urmez orice facultate.*
Tatăl : *Felicitări! Eşti genial. Ce nu poţi obţine tu, nu va obţine nimeni.*
Copilul: *Tată, nu exagera.*
Tatăl: *Meriţi totul… şi acum, când te înscrii la Medicină?*
Copilul : *Tată, nu mă inscriu la Medicină, m-am tot gândit şi… îmi place matematica.*
Tatăl : *Matematica? Eşti nebun? Cu notele astea poţi să studiezi orice. Medicină, întotdeauna ai vrut dai la medicină. Te şi văd deja… Dr. Antonio Lopez… Sunt foarte mândru de tine*
Copilul: *Tată, am hotărât deja… Nu voi studia medicina.*
Tatăl: *dar… ai de gând să arunci notele tale şi viitorul tău… matematica nu are nici un viitor… Ce vei face mai târziu? Vei fi şomer, sunt sigur. Un medic va avea un loc de muncă.*

- **Presiune datorită situaţiei familiale:** resursele economice de obicei limitează alegerile pe care le iau copiii. Aceasta este situaţia în care copilul decide să îşi continue studiile dar trebuie să o facă în alt oraş deoarece în oraşul său nu există acea specializare. În multe cazuri, copilul trebuie să renunţe din cauza lipsei resurselor economice.

Până acum, am oferit o viziune generală a factorilor care influenţează într-un mod decisiv alegerea profesională pe care copiii trebuie să o facă. Trebuie să fim conştienti că părinţii:

"Trebuie să fie facilitatori, ghizi ai învăţării şi sfătuitori în luarea deciziilor".

(Rivas, 2003)

3.3 Avantajele încurajării dezvoltării profesionale a copiilor noştri într-o lume competitivă

Există câteva avantaje care încurajează dezvoltarea profesională a copiilor noştri:

- **Cunoaşterea aşteptărilor mediului:** ar trebui să ştim ce ocupaţii sunt cerute pentru a fi acoperite de societate pentru că, în acest fel copiii noştri pot alege o slujbă "folositoare" şi "indispensabilă"
- **Crearea unei necesităţi:** ştiind disponibilitatea ocupaţională care se oferă, copilul ar trebui să facă din nevoie, o alegere. Pentru aceasta ar trebui să fie îmbunătăţită prezentarea aspectelor pozitive şi să li se arate oamenilor că ei sunt cei potriviţi pentru acea slujbă
- **Cunoaşterea resurselor existente:** dacă dorim să obţinem unele avantaje într-o lume competitivă, ar trebui să cunoaştem resursele disponibile, să învăţăm cum să le folosim şi să obţinem mai multe beneficii.
- **Promovarea abilităţilor. Adaptarea lor la nevoile existente**. Trebuie să fim conştienti că nimeni nu este perfect, indispensabil sau desăvârşit. Aşadar, ar trebui să ne promovăm abilităţile transformându-le în puncte forte necesare pentru ocupaţia aleasă

Exerciţiul 3.1 promovează abilităţile de comunicare ca pe un punct forte în dezvoltarea profesională.

3.4 Influenţa factorilor socio-culturali în luarea deciziilor privind dezvoltarea profesională

3.4.1 Contextul social

Mediul în care ne dezvoltăm. Caracteristicile sale. Influenţa lui în dezvoltarea noastră.

Cine spune că oraşul nostru, cartierul nostru sau ţara noastră nu ne influenţează dezvoltarea? S-a dovedit că viitorul nostru este influenţat într-un mod decisiv de context.

Când ne referim la "mediu", trebuie să îl consideram dintr-o dublă perspectivă:

Mediul ca şi context: acesta ar fi mediul care influenţează şi determină comportamentele şi deciziile noastre considerând perspectivele sale sociale, economice şi politice.

Mediul că ambianţă apropiată: compoziţia şi caracteristicile spaţiului familial, al prietenilor, al oraşului nostru în care ne mişcăm confortabil.

Copiii noştri vor fi influenţaţi de aceşti agenţi în luarea deciziei, aşadar, va fi necesar să optimizăm toate informaţiile pe care le oferă mediul, să promovăm relaţiile cu ele şi să aflăm caracteristicile pentru a vedea cum ar putea să favorizeze sau să ajute.

Familia. Caracteristici tipice ale mediului nostru apropiat: membri nucleului familiei, istoria lor şi nivelul de educaţie, aşteptări şi speranţe.

De la naştere, familia constituie primul nostru grup de referinţă pentru că asigură contextul în care primele contacte şi relaţii sunt stabilite şi satisfac nevoile de bază. Putem spune că familia pentru a fi o familie are nevoie de membrii săi şi este nevoie ca structura familiei să fie perpetuată în timp.

Dar conceptul de familie ar trebui să fie mai presus de aceste lucruri. Ar trebui să fie contextul, mediul în care s-au stabilit legături capabile să ofere experienţe care să conducă copiii către maturizarea lor progresivă şi să le ofere autonomie transformându-i astfel în adulţi. Pentru a obţine aceste lucruri, ar trebui să urmeze un proces lent dar lung care să îi pregătească în mod individual şi social.

Una dintre funcţiile principale ale contextului familial este transmiterea de valori şi îndrumarea culturală acceptată social. În acest moment îşi arată influenţa. Vom vedea de ce.

Familia a evoluat vertiginos în ultimii ani. Dacă înainte singura sa structură era cea constituităă din mamă şi tată, astăzi găsim diferite tipuri cu privire la structura sa. În plus, în influenţa pe care familia o poate exercita asupra copiilor, ne interesează tipul de structură stabilit şi de asemenea rolul jucat de fiecare membru.

Putem clasifica familia după cum urmează (Navarro, 2004):

- Familia simetrică: bărbatul şi femeia lucrează în afara casei. Există o împărţire a treburilor gospodăreşti.
- Familia intermediară: femeia lucrează mai puţine ore în afara casei, aşadar, treburile casei şi îngrijirea copiilor îi revin ei.
- Familia tradiţională: bărbatul este singurul care lucrează în afara familiei. Femeia se ocupă de treburile casei şi de ingrijirea copiilor.

Aşadar, numărul componenţilor şi rolul pe care acesta îl au condiţionează percepţia pe care o avem asupra familiei.

Povestea trăită de fiecare membru al familiei este de asemenea importantă: poveşti despre sărăcie, modestie, încredere în sine, succese sau eşecuri. Este inevitabil ca membrii acestui grup familial să nu creeze aşteptări în ceea ce priveşte viitorul copiilor lor, pentru că aceste aşteptări îi ajută să obţină ceea ce şi-au dorit şi nu au putut avea.

Dacă doriţi să vă ajutaţi copilul să ia decizii în mod liber cu privire la viitoarea sa ocupaţie, puteţi face un exerciţiu de reflecţie despre nucleul familiei şi traiectoria sa precum cel propus în **Exerciţiul 3.2**.

Parteneri şi prieteni. Repercursiunile grupului celor de aceeaşi vârstă în luarea deciziilor şi dezvoltarea profesională. Interese create.

Un alt context de interacţiune socială decisivă în alegerea pe care copiii trebuie să o facă asupra opţiunilor profesionale va fi cel format din parteneri şi prieteni.

Când copilul nostru este adolescent, începe o perioadă de distanţare de nucleul familial, acum acest nucleu este reprezentat de grupul de parteneri şi prieteni. În această perioadă există legături mai apropiate cu cei de o vârstă cu ei. Această nu înseamnă că nu are nevoie de sprijin sau de sfaturi, doar implică faptul că neagă modelele exercitate de familie.

Este important să avem în vedere că, dacă dorim ca şi copilul nostru să ajungă la maturitate, permiţându-i să acceadă la viaţa adultă, trebuie să îi acordăm spaţii în care noi informaţii şi puncte de vedere îl ajută să ia decizia profesională corectă.

CE AR TREBUI SĂ ŞTIE PĂRINŢII DESPRE CARIERĂ

Unul dintre aceste spaţii este cel format din prieteni. Înainte de a continua, rezolvaţi **Exerciţiul 3.3** pentru a vă verifica dacă ştiţi grupul de prieteni al copilului dumneavoastră şi interesele pe care aceştia le au. Acest exerciţiu ajută la cunoaşterea grupului de prieteni în care copilul se învârte şi informaţiile pe care acest grup le poate oferi copilului, aceasta ajutându-ne să cunoaştem mai bine eventualele opţiuni .

3.4.2 Contextul social de muncă.

Inserţia în muncă a tinerilor a devenit o grijă socială în ţările dezvoltate. Situaţia este de aşa natură că guvernul face eforturi pentru a reduce rata şomajului în timp ce încearcă să îmbunătăţească nivelul de calificare al muncitorilor şi să promoveze flexibilitatea pieţei muncii.

În orice caz, accesul dificil pe piaţa muncii nu este o dificultate creată doar e societate; nucleul familial şi sistemul educaţional sunt de asemenea responsabile pentru această situaţie şi, aşadar, ar trebui să contribuim cu toţii la înlăturarea sa.

Contextul în care se dezvoltă viaţa noastră condiţionează alternativele posibile având legătură cu viitorul loc de muncă. Acest lucru înseamnă că mediul nostru ne va oferi o gamă de profiluri profesionale care pot fi „potrivite". Copiii au anumite aşteptări, simt că vor fi „cineva" când vor fi mari iar aceste aşteptări adesea scad datorită exigenţelor noastre sau a unor condiţii particulare ale contextului. Nu suntem conştienţi de faptul că noi, ca şi părinţi, sau mediul creează anumite aşteptări pe care „ei", copiii noştri, trebuie să le îndeplinească. Ar trebui de asemenea să luăm în considerare importanţa perspectivei genului în sfaturile pe care le oferim copiilor noştri. Genul, nu poate fi exclus, este un aspect pe care trebuie să îl luăm în considerare când ne sfătuim copiii (Sanchez, 2001).

Lumea muncii şi stereotipurile profesionale.

Cândva, accesul la lumea muncii era considerat în totalitate un proces global, permiţând coeziunea între cunoştinţe/ abilităţi transmise de diferiţi agenţi sociali precum familia sau şcoala.

Faptul de a avea o slujbă indică utilitatea socială, stima de sine, independenţa economică şi recunoaşterea socială. Un loc de muncă adaptat condiţiilor personale oferă satisfacţie, interacţiune socială şi o imagine pozitivă despre propria persoană, asigură, pe scurt, integrarea.

În zilele noastre, politicile şomajului nu sunt concentrate numai pe îmbunătăţirea calităţii lor ci şi pe îmbunătăţirea accesibilităţii. Avem de a face cu un nivel educaţional din ce în ce mai înalt, cu un grup social, cel al tinerilor, din ce în ce mai calificaţi şi cu tot mai multe dificultăţi de a intra pe piaţa muncii.

Printre problemele zilelor noastre care generează dificultăţi de acces pe piaţa muncii le putem găsi pe următoarele:

- **Competitivitate**: accesul pe piaţa muncii este limitat prin supraaglomerare, numărul mare de candidaţi pentru slujbe, de fiecare dată mai calificaţi. Este greu să mai găsim tineri fără o diplomă iar acest lucru face accesibilitatea mai complexă.
- **Temporalitate:** permanenţa pe un post este o altă problemă care trebuie rezolvată în ţările dezvoltate. Este adevărat că există multe opţiuni dar nu toate oferă stabilitate în muncă. Acest lucru implică faptul că tinerii îşi amână dezvoltarea pe plan familial din cauza că nu li se asigură continuitatea. Aşadar, tinerii pleacă de acasa mai târziu.
- **Versatilitatea:** persoanele active care pot îndeplini mai multe funcţii, sunt căutate.

• **Dominanța stereotipurilor profesionale.** Streotipurile corespund unor profile profesionale cu o anumită valoare în societate (nu neapărat una pozitivă) care conduc la decizii în funcție de recunoaşterea socială atribuită, în funcție de plata sau de munca socială pe care o implică. Ce credem despre stereotipuri? Sunt copii noştri influențați de ele?

Vă încurajăm să faceți **Exercițiul 3.4**; acesta vă va ajuta să aflați mai multe despre aşteptările dumneavoastră cu privire la viitoarea ocupație a copilului dumneavoastră şi să cunoaşteți valoarea atribuită ocupațiilor.

Aşteptările sociale ale muncii

Noi profesionişti ies pe piața muncii cu multe iluzii, cunoştințe şi proiecte căutând primul lor loc de muncă (Garrel, 2007).

Societatea stabileşte anumite aşteptări pe care toți tebuie să le îndeplinească şi dacă nu o fac, vor fi înlocuiți de alții, egali, sau mai buni decât ei, nimeni nefiind indispensabil.

Mulți dintre tineri sunt îngrijorați pentru cunoştințele care sunt cerute pentru că nu ştiu dacă vor răspunde aşteptărilor create de societate, în general şi de companie, în particular. Pun sub semnul întrebării delimitarea dintre funcțiile pe care trebuie să le acopere cu profilul profesional obținut recent şi valoarea care i s-a atribuit social.

Societatea cere profesionişti, cu înalte calificări, persoane capabile să se adapteze oricărei slujbe şi flexibili în confruntarea cu adversități, persoane care înțeleg că nimic nu este permanent şi că situația de moment domneşte, persoanele întreprinzătoare capabile să prevadă şi să fie critice cu succesele şi eşecurile lor, şi de asemenea, să răspundă exigențelor prezente în activitățile zilnice, în mediul familial sau în sistemul educațional. Conform acestei situații, pregătim persoane înalt calificate dar şi competitive.

Opțiuni profesionale. O alegere dificilă atunci când ai de unde alege

Contextul ar trebui să faciliteze informații referitoare la opțiunile profesionale şi de asemenea o gamă de posibilități care să permită şi să ajute alegerea.

Dar atenție!, o dificultate importantă pe care o putem întâlni este supraîncărcarea cu informații, de multe ori imprecise şi nefolositoare, care nu ajută şi care fac decizia mai grea. (tabelul alăturat).

Alegeri ale unui loc de muncă		Informații de interes
ANGAJAT	LA O FIRMĂ PRIVATĂ	*Cunoştinţe despre sine.* *Cunoştinţe despre alegerile din piaţa muncii.* *Cunoştinţe despre ofertele de cursuri.* *Cunoştinţe despre intermediari pe piaţa muncii.* *Cunoştinţe despre posibilele instrumente de căutare.* *Interviuri de selectie.* *Căutare activă pentru angajare.* *Abilităţi personale.* *Cunoştinţe despre ICTs (Tehnologia Informaţiei şi Comunicaţiei.*
	ANGAJAT LA STAT	*Cunoştinţe despre sine.* *Cunoştinţe despre alegerile de pe piaţa muncii publice.* *Cunoştinţe despre ofertele de cursuri.* *Cunoştinţe despre sursele de informaţie publice.* *Cunoştinţe despre ICTs (Tehnologia Informaţiei şi Comunicaţiei).* *Cunoştinţe despre procesele de selecţie publice.*
LIBER PROFESIONIST (PFA)		*Cunoştinţe despre crearea unei afaceri.* *Cunoştinţe despre intermediari pentru angajări..* *Motivaţie să te angajezi.* *Dezvoltarea capacităţilor de antreprenor.* *Sfătuirea în proiecte de afaceri.*

Avem multe opţiuni la dispoziţie şi acest lucru îngreunează luarea unei decizii, legată de viitorul nostru profesional. Trebuie să ajutăm la minimizarea acelor dificultăţi. Un exerciţiu care vă va ajuta să îi sfătuiţi mai bine pe copii în luarea unei decizii este ***Exerciţiul 3.5***. Cu acest exerciţiu îi putem ajuta pe copiii noştri să aleagă dintre opţiunile disponibile

În orice caz, ca şi părinţi, trebuie de asemenea să ştim şi să transmitem faptul că am putea să ne înşelăm şi că este uşor să greseşti cu atâtea opţiuni disponibile. Trebuie să transmitem faptul că învăţăm şi din greşeli.



Acest lucru înseamnă că nu contează dacă copilul nostru a luat o decizie şi după un timp simte că a greşit. Din contră, învaţă şi se maturizează, învaţă din propria experienţă. Ceea ce nu trebuie să facem este să nu ne "bucurăm" de lipsa sa de experienţă sau de decizia greşită. Nu trebuie să apelăm la "ţi-am spus eu", "nu mă asculţi niciodată" pentru că în acest fel reuşim numai să îl îndepărtăm de noi. Trebuie să îi oferim tot sprijinul nostru şi să îl ajutăm să caute noi posibilităţi..

3.4.3 Contextul educaţional

Atunci când au loc schimbări, acestea sunt determinate de obicei de mai multe interese, noi alternative, posibilităţi de reînnoire şi de avansare spre un viitor mai bun, iar în spatele tuturor se află întotdeauna educaţia.

Instruirea face posibilă mărirea cunoştinţelor, oferă aşteptări mai mari şi siguranţă în luarea deciziilor. Înfruntăm necunoscutul cu mai mult curaj şi cu resurse pentru că ştim că, dacă vă fi un eşec sau o greşeală, vom avea posibilitatea de a merge mai departe, să căutăm noi soluţii.

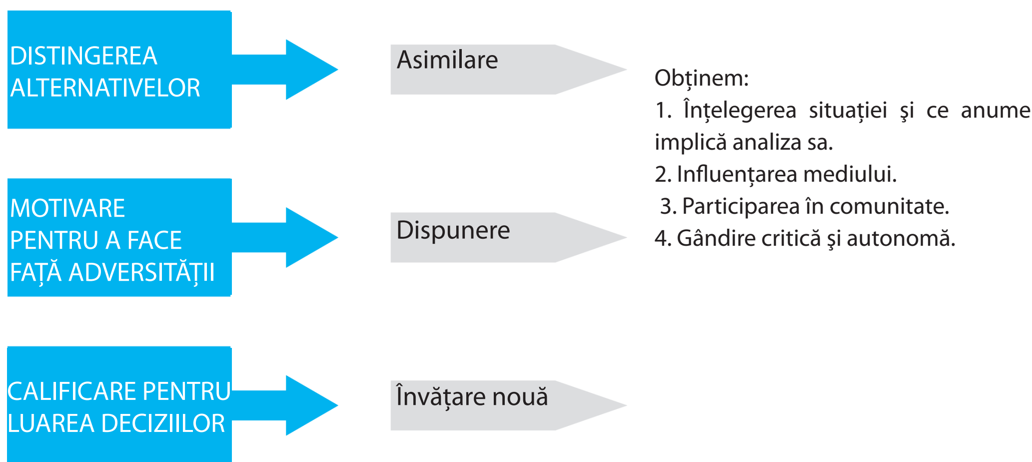
Ar trebui să ne bazăm pe o instruire care începe în familie atunci când copiii sunt mici şi care continuă în sistemul educaţional.

A fi instruit înseamnă a fi pregătit să faci faţă luării unei decizii…

Instruirea ca o cale de acces la dezvoltarea profesională.

În zilele noastre, considerăm că pentru o dezvoltare profesională ar trebui să îndeplinim propriile nevoi ca persoană şi apoi nevoile sau cerinţele societăţii (figura alăturată). Trebuie să îi facem pe copiii noştri să ştie că instruirea le va oferi numeroase abilităţi care vor contribui la dezvoltarea profesională.

Dezvoltarea profesională nu se obţine doar cu ajutorul unor cunoştinţe şi cu punerea lor în practică. Trebuie să ştim să îl sfătuim pe copilul nostru că dezvoltarea profesională este de asemenea determinată de viteza răspunsului dat nevoilor ridicate. Acest lucru va provoca reacţii pozitive în mediul nostru precum şi motivaţie şi stimă de sine ridicată.



Educația şi alegerea traseului educațional

După cum am văzut, există multe opțiuni dintre care putem alege iar copilul nostru poate avea de asemenea dificultăți în a alege. Nu trebuie să uităm că unul din cele mai importante aspecte pentru a ne ajuta copilul este faptul că trebuie să îl respectăm, ca şi părinți. Acest respect trebuie arătat atunci când vorbim cu el despre ce anume îi place şi îl interesează, nu trebuie să îl forțăm şi trebuie să îl lăsăm să ia el deciziile, liber. În acest fel putem afla ce îi place, îl putem sfătui în luarea deciziilor.

Este important să avem informații legate de opțiunile pe care le au şi întotdeauna să luăm în considerare ce le-ar plăcea să facă. Putem face acest lucru numai dacă există comunicare între noi şi copii şi aceştia ne comunică preferințele lor. Informația este importantă şi nu există nici o îndoială că acest lucru va conduce la luarea unei decizii. Căutarea informațiilor nu este doar sarcina părinților; trebuie să transmitem această nevoie copiilor noştri pentru a îi încuraja să caute ceea ce îşi doresc.

Şi noi şi copilul ar trebui să cunoaştem obiectivul pe care îl are pentru viitor, şi de la obținerea acelui obiectiv ar trebui să începem căutarea. În acest sens, este foarte interesant cum copilul îşi pune anumite întrebări sau, dacă nu, putem să i le punem chiar noi.

Ce anume ți-ar plăcea să faci în viitor? Ce fel de slujbă ți-ar plăcea să ai? Îți place să înveți? Vrei să îți continui studiile? Ți-ar plăcea să mergi la facultate? Preferi să nu mergi la facultate şi să fi instruit în mod practic pentru slujba care îți place? Vrei deja să lucrezi?

Aceste întrebări îl vor ajută să răspundă la întrebări care îl vor conduce spre luarea unei decizii. Dar este important să……

- Ne întrebăm copilul despre visele şi aspirațiile sale pentru viitor.
- Îi stimulăm şi încurajăm curiozitatea pentru itinerarul pe care ar putea să îl aleagă pentru viitor.
- Îi oferim toate informațiile de care are nevoie şi să căutăm informații împreună cu el.
- Vorbim cu ei despre problemele sau grijile create despre fiecare.



Este posibil ca itinerarul formativ ales de copilul nostru să nu ne placă dar trebuie să îl respectăm. Nu contează dacă face o greşeală. Este important ca el să experimenteze consecințele pozitive şi negative ale deciziilor sale. Aceste decizii sunt cruciale pentru dezvoltarea , maturizarea şi independența copilulu.

3.5 Stabilirea legăturilor, ca factor important în luarea deciziilor de către copiii nostri

Nu trăim izolați, trăim în interacțiune cu ceilalți, cu mediul, aşa că nu trebuie să izolăm factorii care ne influențează în luarea deciziilor.

Apartenența la un grup stabileşte anumite legături care vor ajuta la luarea unor decizii importante precum cele legate de alegerea profesională. Dar copilul nostru nu va sti acest aspect, dacă noi, în calitate de părinți, nu îl von pregăti de la o vârstă mică, aşa cun va fi pregătit mai târziu în centrul de educație:

Trebuie să îi învățăm să ia decizii luând în considerare toate aspectele posibile, toate

alternativele cu rezultatele lor, avantajele şi obiecţiile. Trebuie să îi lăsăm să afle că în aceasta constă luarea unei decizii eficiente, în aceste posibilităţi şi în analiza lor.

Ca indivizi sociali suntem parte a contextului în care ne aflăm. Acest context social ne determină universul relaţional. Putem spune că persoana este cufundată într-un sistem în care există o reţea a relaţiilor adunându-se cu alte sisteme şi cu care avem de asemenea o legătură. Acestea sunt numite reţele sociale şi acestea ar fi adunarea relaţiilor pe care un individ le percepe că fiind importante sau pe care le defineşte ca fiind diferite de societate ca întreg.

Apoi, trăim într-un mediu care interacţionează, în care, în afară de relaţiile întreţinute cu alţi indivizi, sunt inportante şi instituţiile care ne înconjoară. Această reţea socială, este, aşadar, dinamică, fiind într-un continuu contact cu ceilalţi şi care se desfăşoară ca şi celelalte şi ca sociatatea, în general.



Există numeroşi factori care influenţează determinarea legăturilor socio-culturale care vor afecta dezvoltarea complexă a vieţii umane şi bineînţeles, decizia luată în timpul ei. Putem scoate în evidenţă următorii factori:

- Distanţa socială: conform structurii socio-culturale stabilite există câteva indicii determinate, cu privire la ce anume putem să ne aşteptăm într-o anumită relaţie. De exemplu, ce anume aşteptăm de la o relaţie tată-copil, frate-soră… diferind de la o societate la alta, depinzând de structura sa socială.
- Distanţa fizică: proximitatea influenţează într-un mod decisiv în stabilirea relaţiilor. Faptul de a fi rude nu garantează o bună funcţionare a reţelei sociale atunci când există o distanţă fizică.
- Distanţa economică: diferenţele economice dintre grupuri adesea determină relaţiile. Acest factor influenţează crearea relaţiilor asimetrice datorită faptului că nu există egalitate între condiţii, nevoi şi credinţe.

Fiind parte a reţelelor sociale, fiind conştienţi că sunt parte a unui context în interacţiune vor oferi copiilor noştri:

- Companie socială, putând să se bazeze pe ceilalţi pentru a face ceva.
- Sprijin emoţional, acesta oferă o ambianţă pozitivă cu înţelegere şi empatie.
- Sfaturi, căutăm informaţii încercând să clarificăm aşteptările şi să facilităm noi modele.
- Contacte noi.

3.6 Luarea deciziilor şi dezvoltarea profesională.

După cum am văzut până acum, decizia pe care copilul nostru trebuie să o ia nu este o sarcină uşoară, aşadar, trebuie să le punem la dispoziţie toate informaţiile posibile, precum şi să le facilităm contactul cu echipe profesioniste, care ar putea să îi ajute. Dar trebuie de asemenea să fim conştienti de faptul că noi, ca şi părinţi trebuie să folosim acele servicii profesioniste.

Luarea unei decizii devine un proces important care va duce la o dezvoltare profesională de succes şi trebuie să fim conştienti că trebuie să dedicăm timpul necesar luării acestei decizii.

Când luăm o decizie ar trebui:

- Să fim conştienţi că trebuie să luăm o decizie individual.
- Să luăm în considerare factorii care afectează decizia şi să îi tratăm ca pe o prioritate.
- Să considerăm toate alternativele posibile.
- Să valorificăm fiecare alternativă
- Să selectăm cea mai bună alternativă.

Dezvoltarea profesională poate avea loc doar prin luarea unei decizii coerente, prin stabilirea ţintelor şi obiectivelor. Ca părinţi trebuie să ne ajutăm copiii să ia decizii, dar să le acordăm spaţiu să fie ei cei care iau deciziile. Ar trebui să le încurajăm autonomia şi dezvoltarea personală.

După ce am cunoscut care sunt factorii externi care ne influenţează dezvoltarea profesională şi cum pot aceştia afecta procesul de luare a deciziilor de către copiii noştri, putem propune paşii pe care trebuie să-i urmăm pentru a obţine slijba potrivită. În capitolul următor vom dezvolta aceşti paşi şi importanţa accesului la sursa de informaţii.

Exerciții

Exercițiul 3.1 "Stă în puterea mea"

Părintele pregăteşte câteva fotografii cu diferite expresii faciale.

Fiți atenți la fețele din fotografiile cu expresii faciale. Apoi, încercați să identificați starea reprezentată în fiecare fotografie. Pentru a vedea dacă putem să exprimăm sentimentele în acelaşi fel ar trebui să „facem aceleaşi fețe".

Priviți-vă în oglindă în timp ce imitați fiecare expresie.

Când aveți oportunitatea de a fi cu cineva, folosiți unele dintre acele expresii şi experimentați împreună cu răspunsul celuilalt?

- Care dintre acele expresii le folosiți de obicei?
- Care dintre acele expresii le folosesc ceilalți cu dumneavoastră?
- Cum afectează această comunicare relațiile cu ceilalți?
- Cum afectează relația părinte-copil?
- Credeți că poate influența într-un mod pozitiv în alegerea profesională pe care copilul dumneavoastră trebuie să o ia?

Exercițiul 3.2 "Ce comunic?"

În foaia de lucru de mai jos trebuie să scriem persoana sau persoanele care fac de obicei aceste sarcini. Obiectivul este să ştim dacă realizarea acelor treburi casnice le revin femeilor sau bărbaților sau dacă aceste sarcini sunt împărțite.

Odată ce avem aceste răspunsuri trebuie să ne gândim dacă există o supraîncarcare în sarcinile indicate. Aceasta ne va lăsa să dedicăm puțin timp tipului de familie pe care l-am stabilit, relațiile şi funcțiile pe care le putem deduce şi în ce fel acestea ar putea să ne influențeze copilul.

.

FOAIE DE LUCRU

SARCINI	CINE LE FACE?
Spală vasele.	
Face patul.	
Calcă .	
Repară o priză.	
Face cumpărăturile.	
Spală maşina.	
Schimbă ………….	
Ajută la teme.	
Ascultă atunci când este o problemă acasă.	
Pune masa.	
Lucrează în afara casei.	

Duce copiii la şcoală şi îi ia de la şcoală.	
Cumpără o aplică electrică.	
Cum credeți că este familia dumneavoastră, şi ce valori sunt transmise?	

Exercițiul 3.3 "Ce gândeşti despre copilul tău?"

Priviți fotografia care ilustrează o situație ruşinoasă. Una dintre persoane ar putea fi copilul nostru, ar trebui să ne gândim la:

- *Situaţia transmisă de fotografie. Ce se întamplă?*
- *Ce s-a întâmplat înainte de momentul arătat de fotografie?*
- *Ce se va întampla după momentul pe care îl vedem în fotografie?*
- *Dacă cineva este vinovat, cine ar fi acela?*

Acest exercițiu încearcă să ne facă să ne analizăm ca şi părinți să vedem că multe dintre afirmațiile noastre sunt pripite. Luăm drept bune multe situații pe care le-am presupus sau care ne-au fost sugerate, dar care nu sunt reale.

Este interesat să observăm valorile pe care le atribuim copiilor noştri şi grupului lor de prieteni. De multe ori învinuim grupul de ceva ce am făcut noi sau ceva ce a făcut copilul nostru.



Ce s-a întâmplat înainte?
Ce se întâmplă acum?
Ce se va întâmpla mai târziu?

Exercițiul 3.4 "Copilul meu ar vrea să devină..."

Răspundeți la întrebările propuse pe foaia de lucru..
După ce ați răspuns la întrebări, fiți atenți la tabel şi gândiți-vă la:

- *Ce v-ar fi plăcut să deveniți?*
- *Ce credeți că va deveni copilul dumneavoastră în viitor?*
- *Credeți că îi place ce ați scris dumneavoastră?*

Aceste întrebări vă vor ajută să vedeți dacă vă cunoaşteți cu adevărat copilul şi aşteptările sale sau, din contră, dacă îi îngreunați decizia pentru că doriți ca aşteptările dumneavoastră să devină aşteptările lui.

Care este slujba dumneavoastră?
La ce anume v-ar fi plăcut să lucrați?
Care profesii considerați că sunt mai importante?
Care profesii considerați că "nu sunt folositoare deloc"?

Ce studiază copilul dumneavoastră? (Dacă nu studiază, explicaţi ce anume face?)
Ce i-ar plăcea copilului dumneavoastră să devină? Ce loc de muncă i-ar plăcea să aibă?
Aţi discutat cu copilul dumneavoastră despre acest subiect?
Sunteţi sigur de tot ce aţi scris pe această foaie de lucru?

Exerciţiul 3.5 "Nu ştiu ce să fac..."

Acest exerciţiu poate fi făcut de părinţi împreună cu copiii. Copiii trebuie să completeze spaţiile libere de pe foaia de lucru.

Exerciţiul încearcă să vă fie de ajutor în luarea unei decizii. Odată ce foaia de lucru este completată, trebuie să luăm în considerare ce credem că ar putea să ne ofere mai multe satisfacţii şi ce credem că ar putea fi mai interesant pentru noi. Această analiză ne va ajuta să ne descurcăm cu fiecare opţiune disponibilă.

FOAIE DE LUCRU

CULOARE	OPŢIUNE PROFESIONALĂ	AVANTAJE	DEZAVANTAJE

VERDE	Foarte interesant
ALBASTRU	Interesant
GALBEN	Nu prea interesant
ROŞU	Neinteresant

Referințe bibliografice:

Crites, J. Super, D. (1966). La medida de las aptitudes profesionales [The measure of professional aptitudes]. Madrid. Espasa Calpe.

Garrell, A (2007). *Los nuevos profesionales ante las exigencias del mercado laboral [New professionals facing the demands of labour market].* http://www.educaweb.com/EducaNews/interface/asp/web/NoticiesMostrar.asp?NoticiaID=2428&SeccioID=2825

Lucas, S. Carbonero, M.A. (2002). *Construyendo la decisión vocacional [Building vocational decision].* University of Valladolid.

Navarro, L. (2004). *Modelos Ideales de Familia en la Sociedad Española [Ideal Models of Family in Spanish Society].* Institute of Social Studies of Andalusia. Superior Council of Scientific Researches.

Pobojewska, A. Ed. (2006): *Education for Parents. School of Intergenerational Communication. Handbook for Trainers.* Badajoz: Annur.

Repetto, E. (2003). *Intervenciones Psicopedagógicas para el desarrollo del aprendizaje, de la carrera y de la persona* [*Psychopedagogical Interventions for the development of learning, career and person*]. Madrid: UNED.

Rivas, F. (2003). *Sistemas de autoayuda y asesoramiento vocacional revisado (SAAV-r): libro de autoayuda del estudiante [Self-help systems and revised vocational guidance (SAAV-r): student self-help book]*. Madrid: Eos., DL

Sánchez, M.F. (2001). *La perspectiva de género en orientación escolar y familiar [The perspective of gender in school and familial guidance].* Paper presented at the Jornadas de Orientación y Educación Familiar. Madrid. UNED. 22 -24th November 2001.

CAPITOLUL 4

Trei paşi către slujba potrivită

Ali Ister, Martin Maier, Paul Schober (Austria)

4.1 Orientarea profesională

Condiţiile de pe piaţa economică şi cea a muncii se schimbă constant. Considerând aceste schimbări copiii trebuie să identifice opţiunile pentru carieră care au potenţial pe viitor pe de o parte, şi care sunt cele mai potrivite aptitudinilor, intereselor şi abilităţilor lor pe de altă parte. Mai mult, deciziile educaţionale şi cele profesionale sunt decizii pentru o viaţă. Pentru acest motiv, este important ca părinţii să îşi facă timp pentru copii pentru a-i ajuta în luarea unei decizii legate de cariera lor. Cu scopul de a face alegerea potrivită pentru carieră, fiecare copil trebuie să treacă printr-un proces de planificare al carierei. Acest lucru înseamnă că el trebuie să se auto-evalueze şi să strângă multă informaţie despre ocupaţia la care se gândeşte. La sfârşitul acestui proces el trebuie să poate identifica şi evalua câteva ocupaţii posibile pentru care poate aplica

4.1.1 Auto-evaluarea

Orice proces de planificare al carierei ar tebui să înceapă cu o aşa numită auto-evaluare. Este o componentă fundamentală care îi ajută pe copii să afle mai multe despre ei. În acest fel fiecare copil va putea să determine ocupaţiile care i se potrivesc. McKay (2007) indică patru elemente pe care o auto-evaluare ar trebui să le cuprindă:

- Inventarul valorilor: acestea sunt evaluări ale valorilor personale cu privire la importanţa şi relevanţa pe care le au pentru persoană (e.g. salariu, siguranţă sau autonomie).
- Inventarul intereselor: măsoara interesele personale astfel încât să se descopere o potrivire între interese şi posibilele ocupaţii (cititul, călătoriile sau sportul)
- Inventare de personalitate: acest tip de instrument se ocupă cu trăsăturile unei persoane, nevoile, motivaţiile şi atitudinile ('Myers-Briggs Type Indicator' este cel mai cunoscut).
- Evaluarea aptitudinilor: acest instrument poate dezvălui abilităţile şi calificările persoanei, prin intermediul lor putând fi identificate diferite domenii ale carierei .

Orice copil poate aplica auto evaluarea fie singur, fie să meargă la un consilier. Cu privire la această temă, există multe instrumente online pe internet, care sunt gratuite (de exemplu http://www.mpc.edu/cl/climain.htm) şi numeroase cărţi se pot găsi la librării. Consilierii în carieră percep o taxă pentru asistenţa lor. Există şi instituţii guvernamentale (serviciul public de angajare) care oferă sfaturi în carieră şi educaţie gratis.

4.1.2 Explorarea carierei

Următorul pas în planificarea carierei este strângerea de informaţii despre carieră, căi educaţionale şi piaţa muncii. În legătură cu auto evaluarea despre care am vorbit anterior fiecare copil ar trebuie să exploreze ocupaţiile pe care le are în vedere. Părinţii trebuie să ajute copiii să îşi dea seama despre profilul slujbelor şi despre calea carierei avute în vedere. Procesul de strângere al informaţiei se sfârşeşte cu realizarea unei liste cu ocupaţii alternative care sunt preferate de copil. În acest stadiu părinţii îşi pot ajuta copiii să îşi evalueze aptitudinile şi nevoile cu privire la aceste alternative, de exemplu să facă o listă cu argumente pro şi contra. În acest fel, copiii pot restrânge lista cu ocupaţiile considerate. Dacă nu, va fi nevoie de mai multă cercetare asupra fiecărei ocupaţii. Odată ce copilul poate decide asupra unei ocupaţii poate trece la pasul următor: pregătirea pentru aplicarea pentru slujbă.

Surse de informare

Există modalităţi diferite pentru a face o cercetare extinsă când luăm o decizie asupra carierei (Gather information, 2007):

- Internetul va oferi oricui informaţii relevante şi o bază de date online
- Există cărţi despre planificarea carierei în librării şi biblioteci.
- Copiii pot găsi programe de planificare a carierei în şcoli sau în instituţiile guvernamentale precum Serviciul Public al Ocupaţiilor
- Se pot obţine informaţii de la consilierii educaţionali şi de carieră sau de la departamentele instituţiilor precum Camera de Muncă
- Părinţii şi copiii pot consulta şi intervieva persoane care au experienţa unei anumite slujbe. Aceştia pot fi membri ai familiei, prieteni, vecini, profesori sau alte persoane.
- Copiii pot dobândi experienţă petrecându-şi timp lucrând în anumite slujbe. Sunt câteva oportunităţi disponibile: programe de studiu şi lucru, programe educative, slujbe de vară, muncă voluntară, proiecte, zile deschise ale unor companii

Tipuri de vocaţii

Există, de departe, prea multe ocupaţii listate după nume. Începerea unei cercetări detaliate asupra fiecărei ocupaţii pare irealizabilă. În consecinţă, părinţii şi copiii pot alege ocupaţii dintr-un domeniu specific al carierei sau categorii de cariere care să aibă legătură cu interesele fiecărui copil. Mai jos veţi găsi o categorizare pe scurt cu numai câteva exemple (BO Koordinatoren Tirol, 2007), aplicabilă multor ţări.

Sectorul carierei	Categorii de cariere	Exemple de ocupaţii
Afaceri , Economie & Administraţie	Management,Vânzări, Comerţ, Servicii, Birou, Finanţe, Comunicare, Drept etc.	Marketing Manager, Tutore, Bibliotecar, Judecător,Director de vânzări etc.
Artă şi cultură	Artă, Studii culturale, Literatură, Teatru, Film, TV, Muzică	Interpret, Jurnalist, Muzician,Scriitor, Actriţă, Dansatoare, Bibliotecar etc.

Inginerie şi tehnologie	Construcţii, Sintetice, Metalurgie, Inginerie, Electronică, Tehnologia informării etc.	Zidar, Inginer, Optician, Tehnician sunet, Mecanic auto, Specialist în calculatoare etc.
Ştiinţe naturale	Agricultură, Silvicultură, Gradinarit, Mediu, Biolog, Farmacie, Sănătate, Transport, Sport	Chimist, Pilot, Grădinar, Bucătar, Doctor, Maseur profesionist, Sfătuitor de mediu, Îngrijitor la Zoo
Arte creative şi design	Textile, Cosmetică, Profesii artistice şi creative, Design interior	Grafician, Dulgher, Arhitect, Pictor, Fotograf, Designer
Ştiinţe sociale, Educaţie şi Religie	Profesii sociale, Educaţie, Consiliere, Religie	Asistenţă, Profesor, Consilier, Antrenor, Preot, Psiholog, Politician

Trasee educaţionale

Alegerea carierei este de asemenea o chestiune de alegere a unui traseu educaţional care este potrivită pentru fiecare copil. Pentru majoritatea ocupaţiilor existente există opţiunea de a alege între diferite trasee educaţionale. De exemplu, un copil poate ajunge om de vânzări fie prin a fi ucenic în acest domeniu fie studiind administrarea afacerilor la facultate. Selecţia traseului educativ potrivit depinde din nou de aptitudini, interese, capacităţi şi performanţele fiecărui copil. Depinde de asemenea şi de factori externi, precum durata educaţiei, taxe şi accesibilitatea geografică sau de sănătate. Bazându-se pe sistemul educaţional şi profesional din acea ţară copiii poate au nevoie să aleagă între platformele educative alternative disponibile, încă de la începutul ciclului gimnazial. Cele mai importante opţiuni educaţionale sunt rezumate mai jos(este posibil să apară diferenţe între diferite ţări) (Eurybase, 2007).

- Ciclul gimnazial: este încă obligatoriu (cel puţin până la o anumită vârstă determinată de guvern). Instituţii importante sunt: şcolile de meserii, şcolile profesionale, şcolile tehnice.

- Educaţia terţiară: studiile superioare sunt opţionale şi se bazează pe taxe, dar sunt de asemenea condiţii de admitere care au legătură parţial cu liceul. Instituţii sunt: facultăţi publice sau particulare, facultăţi de ştiinţe aplicate, instituţii de cursuri specializate, colegii, academii, instituţii non-universitare.

- A doua şansă la educaţie: persoanele care şi-au întrerupt studiile au şansa să le termine pentru a obţine o diplomă. Posibile programe (oferite de instituţii de educare pentru adulţi) sunt: cursuri gimnaziale cu diplomă de absolvire şi cu examinări speciale, examinări pentru certificate de ucenic.

- Educaţie continuă (pentru adulţi care lucrează): se poate face fie prin frecventare de cursuri, fie prin studiu individual (educaţie de-a lungul vieţii). Instituţiile care oferă educaţie continuă sunt: centre de educaţie pentru adulţi, centre de educaţie vocaţională, şcoli tehnice şi colegii profesionale, şcoli tehnice, instituţii care organizează cursuri, cursuri non-universitare, instituţii private.

• Ucenicia: este cea mai comună modalitate educaţională din multe ţări. Avantajele majore ale uceniciei sunt o educaţie vocaţională împreună cu aplicarea teoriei în practică, obţinerea unui venit, calificare profesională şi perspective bune de promovare. Ucenicii trebuie să urmeze şcoala profesională pentru ucenici. Ucenicia este oferită de firme şi companii care sunt autorizate de către guvernul local pentru aceste scopuri.

4.2 Piața muncii

Odată ce părinții şi copiii au încheiat procesul de explorare al carierei explicat mai sus, vor trece la stadiul următor, cu alte cuvinte, trebuie să exploreze piața muncii pentru a găsi un loc de muncă potrivit pentru copiii lor. În acest proces vor observa că există metode diferite (fiecare explicată mai jos) pentru a căuta o slujbă. Este recomandat să folosiți toate aceste metode în schimbul folosirii unei singure metode. Părinții şi copiii nu ar trebui să aştepte ca o slujbă să le fie oferită de serviciile publice sau de alte organizații, ci să caute o slujbă. În acest fel copiii îşi măresc şansele de a găsi un loc de muncă potrivit.

Teoretic piața muncii este împărțită în două sectoare, în piața muncii căreia i se face publicitate şi piața muncii ascunsă (Stadler, Podbrecnik, & Winkler, 2007).

4.2.1 Piața publică a locurilor de muncă

Postări de slujbe făcute public pot fi găsite pe piața muncii anunțată. Asemenea anunțuri de slujbe se găsesc în ziare, pe internet (siteuri oficiale ale unor companii, banca slujbelor), agenții de recrutare, serviciul public al locurilor de muncă.

Publicitatea slujbelor

Aproape toate ziarele şi câteva reviste locale anunță slujbele, în special la sfârşit de săptămână. Companiile (uneori reprezentate de agenții de recrutare) dau un anunț la ziar despre un loc de muncă deoarece sunt în căutare de aplicanți pentru o slujbă apărută în compania lor. Dacă numele şi adresa companiei sunt afişate, părinții şi copii se pot informa despre companie (istoric, branşă, imagine, produse) cu uşurință şi astfel să aibă documentele pentru a aplica la acea slujbă conform cerințelor. Altfel, părinții şi copiii vor trebui să apeleze la agențiile de recrutare care reprezintă acele companii.

Avantajul publicității unei slujbe este faptul că astfel este uşor de găsit şi este cel mai uşor mod de a contacta o companie. Cu privire la aceasta, multe persoane care aplică vor încerca să obțină un loc de muncă în acest mod şi de aceea şansele pentru un copil să se angajeze, vor scădea. Cu toate acestea, cercetarea sistenatică a anunțurilor pentru locurile de muncă, după o perioadă se va dovedi de succes.

Agențiile de recrutare

Multe companii autorizează agențiile de recrutare pentru a acoperi posturile vacante cu cei mai calificați angajați. Aceste agenții de recutare cer bani companiilor pentru serviciile lor numai dacă şi-au îndeplinit cu succes misiunea. Părinții şi copiii nu vor fi taxați pentru aceste servicii. Astfel, agențiile de recrutare sunt tentate să caute cât mai mulți aplicanți, calificați şi care sunt considerați potriviți pentru postul anunțat. Decizia finală cu privire la cine va fi plasat pe

postul anunţat este luată de directorul de personal al respectivei companii. Anunţurile pentru slujbe care sunt făcute de agenţii de recrutare nu arată informaţiile de contact ale companiei respective. Documentele pentru aplicare trebuie trimise agenţiei de recrutare. Dacă un copil va fi considerat potrivit pentru o slujbă, mai târziu în procedura de selecţie, el va fi recomandat companiei respective. Altfel, părinţii sau copiii pot cere acestor agenţii să păstreze actele pentru aplicare ale respectivului copil pentru anunţuri de slujbe relevante pe viitore

Internetul

Site-urile cu locuri de muncă pe internet sau alte surse de anunţare, sunt comparative cu cele din presa scrisă. Pentru că internetul este un mediu multifuncţional şi adesea folosit, multe companii au adaptat un proces de aplicare online. Cu privire la căutarea unei slujbe internetul are avantaje evidente: informaţia este accesibilă oricând şi nu există limite geografice sau de altă natură. Mai mult, slujbele pe care le caută un copil sunt mult mai uşor de găsit, pentru că site-urile cu locuri de muncă oferă posibilitatea de a face o căutare avansată căutând cu ajutorul unor termeni cheie care să corespundă criteriilor profesionale ale unui copil, precum titlul slujbei, categoria slujbei, locaţia, tipul poziţiei, salariul,etc.

După rezultatele slujbei căutate părinţii şi copiii pot alege slujbele potrivite şi se pot informa asupra lor cu privire la profilele unei slujbe specifice printr-un singur clic sau adresându-i-se companiei respective. De cele mai multe ori este şi un link sau o adresă de e-mail oferită la care copilul îşi poate trimite actele pentru a aplica. În acest caz se presupune că toate documentele cerute şi relevante (scrisoare de recomandare, Cv, certificate) sunt oferite într-un format cunoscut (doc sau pdf).

Este de asemenea foarte întâlnit ca site-urile cu locuri de muncă să permită accesul gratuit. Înregistrându-se fiecare copil poate beneficia de diferite servicii. Îşi poate salva opţiunile de căutare şi să reţină documentele de aplicare. Dacă există o potrivire între căutările sale şi specificaţiile pentru o slujbă ale oricărei companii el va fi informat printr-un e-mail sau telefon, sau compania îl va contacta direct. Aşadar, înscrierea pe anumite site-uri îi vor mări şansele de a găsi o slujbă.

Serviciul public al locurilor de muncă

Serviciul public al locurilor de muncă este reprezentat de instituţii naţionale structurate diferit în fiecare ţară. (In România AJOFM). Misiunea lor de bază este să ofere informaţii detaliate despre slujbele disponibile, să îi asiste pe cei care caută o slujbă şi să se asigure că fiecare persoană care caută o slujbă are parte de asistenţa adecvată pentru a găsi un loc de muncă potrivit (serviciul public al locurilor de muncă). Este recomandat ca fiecare copil să anunţe serviciul public al locurilor de muncă despre faptul că este sau că va fi în curând fără loc de muncă şi aşadar este în căutarea unei slujbe sau a unui loc în care să fie ucenic. Singura premisă este aceea că respectivul copil este dispus să depună eforturi suficiente şi verificabile pentru găsirea unui loc de muncă şi să îi informeze despre activităţile sale cu privire la căutarea unui loc de muncă. În continuare, serviciile de suport active sunt asigurate de serviciile publice de angajare: consiliere profesională în carieră, centre cu anunţuri de muncă, plasament, cursuri suport pentru cei care-şi caută un loc de muncă, centre care oferă asistenţă pentru procedurile de aplicare pentru un post, etc

4.2.2 Piața ascunsă a locurilor de muncă

Cele mai multe apariţii de noi locuri de muncă nu sunt anunțate. Adică, nu apar în presa scrisă, pe internet sau la serviciile publice ale locurilor de muncă, dar vor fi găsite pe aşa numita piață ascunsă a locurilor de muncă. Oamenii sunt plasaţi pe un post prin intermediul unei reţele de angajaţi, asociaţi ai angajaţilor, cercuri de prieteni şi cunoştinţe. De asemenea fiecare copil care caută o slujbă poat înainta pot depune aplicaţii la companii pe care le alege el, dar care nu solicită acest lucru, sau poate contacta compania la târgul locurilor de muncă.

Rețeaua personală

Având în vedere faptul că este un proces costisitor şi consumator de timp să faci reclama unui post vacant şi să alegi aplicantul cel mai calificat, majoritatea angajatorilor ar angaja mai degrabă aplicanți care au ajuns la ei prin intermediul unor contacte personale sau prin intermediul unei recomandări din partea unei reţele sau a familiei, prietenilor, muncii, educației sau a comunității. Înainte ca un post să fie anunțat angajaţii sunt informaţi despre postul devenit vacant şi aceştia cel mai probabil vor informa persoanele din reţeaua lor despre acest lucru. Din moment ce numai câțiva angajați sau numai câteva persoane vor ştii despre acest lucru vor fi numai câțiva aplicanți pentru acel post. Astfel, părinţii şi copiii ar trebui să profite de reţelele lor spunându-le tuturor cunoştinţelor despre căutarea prospectivă a unui loc de muncă. Fiecare persoană într-o reţea individuală are şi ea propriile reţele de oameni care va largi scopul reţelei cu privire la căutarea unui loc de muncă. Părinţii şi copiii sunt de asemenea sfătuiți să vorbească în mod regulat cu ceilalți. Cu cât comunică mai mult în reţeaua lor despre slujba căutată cu atât mai repede îşi vor găsi copiii lor o slujbă sau cel puțin o invitație la un interviu. Persoanele care dezvăluie şi vorbesc despre căutarea unui loc de muncă par să găsească o slujbă sau un interviu mult mai repede decât cei care nu o fac.

Aplicațiile nesolicitate

Nici o piatră nu trebuie să rămână neîntoarsă. Chiar şi atunci când respectivul copil a înaintat o aplicație pentru mai multe slujbe este şi un alt tip de aplicație pe care ar trebui să o facă. Bazându-se pe aptitudinile copilului, capacitățile şi interesele, părinții ar trebui să se uite în Pagini Aurii şi să facă o listă a companiilor pentru care i-ar plăcea copilului să lucreze. Este important să aflaţi numele directorului de personal sau a persoanei care se ocupă cu angajările. Apoi, copilul ar trebui să sune pe fiecare dintre aceste persoane, personal, şi să intrebe despre disponibilitatea unor slujbe şi dacă poate trimite aplicația sa nesolicitată. Pentru că acel copil nu răspunde unui anunț despre o anumită slujbă el ar trebui să trimită un CV şi o scrisoare de intenție în care să exprime ce tip de slujbă caută şi ce aptitudini sociale şi profesionale are. Câteva zile mai târziu poate să sune şi să întrebe dacă persoana care se ocupă a primit aplicația sa şi dacă nu cumva sunt locuri de muncă disponibile. Dacă nu, ar trebui să ceară în mod politicos ca aplicația sa să fie avută în vedere în continuare în cazul unor posturi disponibile. Avantajele aplicațiilor nesolicitate sunt faptul că există mai puţini aplicanți competitori, inițiativă antreprenorială ca o aptitudine şi alegerea companiei după propriile interese. În orice caz, un dezavantaj este acela că este greu să prevezi în cât timp va exista o slujbă disponibilă (*Initiativbewerbung*, n.d.).

Reclama proprie

O altă metodă de a fi proactiv este acela de a îți face reclamă pe internet sau în diferite ziare. Companiile sunt interesate de asemenea reclame pentru că în acest fel pot evita să facă reclamă, care este costisitoare. Acest tip de reclamă ar trebui să fie scurtă şi exactă din moment ce spațiul pentru reclamă este limitat. Reclama trebuie să includă următoarele elemente:

- Numele slujbei şi vârsta
- Educație, educație profesională şi experința avută
- Aptitudini speciale şi calificări
- Date de contact

4.2.3 Auto-angajarea şi spiritul antreprenorial

O abordare complet diferită în ceea ce priveşte intrarea pe piața muncii este să îți începi propria afacere. Începerea unei afaceri poate avea loc în diferite feluri:

- Retailer
- Înființarea unor corporații sau a unor societăți cu răspundere limitată
- Preluarea unei companii existente
- Franciza
- Auto-angajarea, antreprenor sau contractor independent

Premisa pentru practicarea comerțului este aceea că este nevoie de o licență pentru a practica orice tip de comerţ. "Comerțul este de natură comercială dacă doreşti să o practici independent, regulat şi cu scopul de a câştiga"(Austrian Chamber of Commerce, 2005, p.20). Oricum, aplicarea pentru o asemenea licență necesită competențe şi aptitudini specifice. Aşadar se recomandă consultarea unei ghidări profesionale dacă un copil se gândeşte să îşi pună pe picioare propria afacere.

4.3 Aplicarea pentru o slujbă

Presupunând că respectivul copil a găsit câteva oferte de muncă interesante sau companii la care ar dori să lucreze el trebuie să abordeze stadiul următor al procesului de planificare al carierei, în care va depune aplicații la acele companii pentru diferite oferte de muncă. În acest stadiu, precauția, pregătirea şi programarea sunt de o importanță vitală. Cel mai probabil copilul trebuie să depună destul de multe aplicații pentru a primi un răspuns pozitiv din partea recrutătorilor. Astfel, se recomandă să alcătuiască o listă (să păstreze o evidență) a aplicaților deja trimise. Această listă trebuie să includă următoarele elemente (Bewerbungsstrategien, n.d.): date, compania căreia i s-a adresat, date de contact, persoana care se ocupă, tipul aplicației (online, prin telefon, mail, etc.) şi rezultatul final al procesului de aplicare.

În general vorbind, procesul de aplicare pentru o slujbă poate fi sub-divizat în două părți, adică, în partea scrisă şi în partea orală. Este o practică obişnuită ca procesul de aplicare să înceapă cu procurarea documentelor pentru aplicare (partea scrisă) inițiată de un aplicant. În cazul unor recunoaşteri pozitive din parea celor care recrutează procesul de aplicare va continua cu un interviu (partea orală) inițiat de către cei care recrutează. Din moment ce numai câțiva aplicanți vor fi invitați la un interviu fiecare aplicație a copilului pentru o slujbă ar trebui să țintească spre obținerea unui interviu.

4.3.1 Documentele de aplicare

Scopul principal al corespondenței scrise cu un potențial angajator este să i se atragă atenția asupra interesului, entuziasmului şi calificării respectivului copil pentru postul dorit. Angajatorul va folosi documentele de aplicare pentru a decide dacă respectivul copil corespunde postului. Acest tip de comunicare îi oferă copilului ocazia de a impresiona angajatorul introducându-se şi exprimându-şi interesul pentru un post în compania respectivă. În continuare, el îşi poate demonstra abilitățile de comunicare care par a fi foarte importante pentru majoritatea angajatorilor.

Furnizarea documentelor de aplicare va provoca procesul de selecție al aplicanților. Fiecare din cei care recrutează, fiind foarte ocupat, va evalua numai aplicațiile care merită să fie citite, în funcție de aparențe şi conținut. Altfel, vor trimite înapoi documentele de aplicare foarte repede, aşadar este de maximă importanță să completați în întregime aplicația, îngrijit , într-un mod atrăgător. Pentru o aplicație de succes este bine să consultați un ghid de îndrumare profesională. Ei vor ajuta aplicantul să furnizeze documente potrivite.

Următorul paragraf va oferi o caracterizare concisă a documentelor de aplicare cerute de companii pentru o aplicare cu succes. În orice caz, tipurile de documente pentru aplicare cerute depind de sistemul profesional într-o țară sau de cerințele specifice ale companiilor. Părinții trebuie să se asigure că s-au informat ce tip de documenete sunt cerute de către companiile locale, naționale şi internaționale. De exemplu, asigurarea unui dosar, numai în acest scop, care să includă scrisoare de intenție, Cv, fotografie, certificate şi copii, şi posibil copertă, aceasta este o procedură standard în țările Germane, în timp ce în țările englezeşti este suficientă asigurarea unei scrisori de intenție şi a unui CV.

Scrisoarea de intenție / cover letter

O scrisoare de intenție este o scrisoare scurtă de afaceri adaptată unei slujbe specifice sau unei companii şi este folosită ca însoțitoare a unui CV trimis şi pentru a stabili o legătura cu un posibil angajator. O scrisoare de aplicare bine scrisă va comunica interese şi motivații precum şi calificări pentru postul respectiv. Scopul unei asemenea scrisori este de a convinge un posibil angajator asupra aptitudinilor, experiențelor şi calificărilor copilului care aplică pentru acel post cu intenția de a obține un interviu şi în cele din urmă o slujbă.

Înainte de a scrie o asemenea scrisoare părinții şi copiii trebuie să facă investigații asupra fiecărei companii care ar putea să îi recunoască valorile şi obiectivele. Referitor la acest lucru scrisoarea de aplicare ar trebui adaptată fiecărei companii la care copilul aplică şi trebuie să reflecte personalitatea copilului, atenția la detalii, abilitățile de comunicare, entuziasmul, intelectul şi interesele pentru compania respectivă. De preferat, fiecare scrisoare de aplicație trebuie adresată unei companii specifice şi persoanei care se ocupă de anagajări. Dacă numele şi titlul acestei persoane nu este oferit în anunțul pentru post îl pot afla scanând publicațiile companiei (websiteuri oficiale) sau sunând personal la acea companie. E recomandat ca numele primit să fie scris corect.

O scrisoare tipică de aplicare urmează formatul de bază al unei scrisori de afaceri în ceea ce priveşte formatul paragrafelor. Sus trebuie să fie numele complet, adresa, numărul de telefon şi adresa de e-mail a copilului. Sub acestea, trebuie să fie numele şi titlul destinatarului, numele companiei şi numărul postului dacă acesta este disponibil. În partea dreaptă sau sub datele personale aplicantul trebuie să insereze locul şi data. Oricum, structura de adresare poate varia în funcție de țară. Aşadar, trebuie să aflați care formă este cea mai folosită în țara respectivă. Un exemplu de scrisoare este ataşat în **Exercițiul 4.1**.

Conţinutul scrisorii începe cu o adresare (ex "Dragă Dle. X") urmată de trei paragrafe principale (Doyle, 2007a). Primul paragraf indică de ce scrie aplicantul. Respectivul copil trebuie să menţioneze pentru ce post aplică (numele postului) şi cum a aflat despre el. Dacă a aflat despre acest post prin intermediul unei reţele (prieten) trebuie neapărat să menţioneze această persoană. Dacă un copil întreabă despre un posibil post care va deveni vacant (aplicaţie nesolicitată) ar trebui să sublinieze obiectivul acelei specifice slujbe. În continuare el trebuie să îşi exprime entuziasmul pentru post sau pentru companie.

Paragraful de mijloc indică ce anume are de oferit aplicantul. Trebuie să facă un rezumat al experienţei şi aptitudinilor, şi simultan să se refere la calificările cerute în anunţul pentru post. Cele mai relevante calificări prezentate în CV trebuie explicate în detaliu şi pentru aceste detalii cititorului trebuie să i se facă trimitere către CV. El trebuie să fie specific şi să dea dovezi asupra detaliilor menţionate. În aplicaţiile nesolicitate el trebuie să demonstreze potenţialul de a răspunde nevoilor angajatorului.

Paragraful final indică o cerere pentru acţiune viitoare. Aici copilul trebuie să ceară un interviu în mod clar şi politicos. Trebuie să indice unde, când şi cum poate fi contactat oferind detalii asupra acestui lucru. Poate încheia acest paragraf indicând disponibilitatea sa pentru informaţii ulterioare şi multumindu-i cititorului pentru timpul şi consideraţia sa. Scrisoarea trebuie încheiată cu "cu sinceritate,…" urmată de semnătura sa şi de numele complet tipărit dedesubt.

Iată câteva lucruri de avut în vedere în scrierea unei scrisori de aplicare:

- Înainte de a scrie o aplicaţie, părinţii trebuie să îşi ajute copii să afle cât mai multe despre companie (dacă este nevoie numele şi titlul destinatarului) şi să evalueze descrierea postului şi specificaţiile persoanei
- Fiecare aplicaţie trebuie să numeasca poziţia pentru care aplică
- Scrisoarea de aplicaţie trebuie să fie concentrată, concisă, curată, onestă, interesantă şi uşor de citit şi bine organizată
- Tonul politicos trebuie menţinut în întreaga scrisoare
- Trebuie să fie scurtă (nu mai lungă de o pagină) şi tipărită în cazul în care nu se cere să fie scrisă de mână
- Mărimea caracterelor trebuie să fie între 10 şi 12 şi de preferat caracterul Times New Roman sau Arial
- Aplicantul trebuie să lase marginile de 2.5 cm şi cu spaţiere egală între caractere şi paragrafe
- Părinţii trebuie să asigure foi A4 curate şi de calitate şi un plic adecvat pentru expediere
- Scrisoarea de aplicare trebuie să se potrivească cu CV copilului
- Trebuie acordată atenţie să nu existe greşeli de ortografie , ar trebui să o recitească cineva pentru a evita acest lucru
- Orice scrisoare trebuie semnată înainte de a fi trimisă, chiar dacă este trimisă prin e-mail
- Părinţii trebuie să se asigure că, copilul păstreaza o copie a fiecărei aplicaţii trimise şi că păstrează o listă cu toate aplicaţiile trimise.

Curriculum vitae

Doyle (2007b) afirmă că există o diferenţă subtilă între rezumat şi Curriculum Vitae (adesea numit CV) . Ultimul este folosit cel mai adesea în ţările europene (egal cu rezumatul) sau atunci când se aplică pentru posturi academice şi ştiinţifice. Rezumatul este între una şi două pagini în timp ce un CV poate depăşi această limită din moment ce este un rezumat detaliat al aptitudinilor şi al informaţiilor din trecut. De obicei, majoritatea informaţiei folosită într-un rezumat este folosită şi în CV şi invers. Aşadar, termenul de rezumat va fi folosit în acest capitol referindu-se atât la rezumat cât şi la CV.

De fapt, un rezumat este enumerarea pe scurt a datelor personale ale aplicantului, educaţia, realizările, aptitudinile şi experienţa. Impropriu spus rezumatul este un fel de reclamă despre aplicant. Este o unealtă de marketing cu un singur scop: de a-i obţine aplicantului un interviu cu posibilul angajator. Angajatorul ar trebui să fie impresionat de aptitudinile şi experienţele aplicantului (precum un consumator de reclamă de ale produsului) în aşa fel încât să îl invite pe aplicant la interviu imediat pentru a afla cât de potrivit este aplicantul pentru postul respectiv.

Angajatorii/cei care recrutează, pot primi sute de aplicaţii pentru acelaşi post şi, astfel, petrec numai câteva secunde citind fiecare rezumat primit. Astfel, rezumatul respectivului copil trebuie să iasă în evidenţă faţă de celelalte, să merite să fie invitat la un interviu. Gândindu-ne că oamenii cumpără produsul căruia i se face cea mai bună reclamă şi nu cel mai bun produs, comparativ, crearea unui rezumat eficient şi foarte bun va conduce către un răspuns pozitiv din partea posibilului angajator decât rezumatele cu o mai bună recomandare.

Înainte de a se ocupa de conţinutul şi formatul rezumatului, părinţii şi copiii, trebuie să fie conştienţi de faptul că scrierea unui rezumat poate varia în conţinut şi format în interiorul diferitor ţări. Angajatorii dintr-o anumită ţară pot solicita vârsta, starea civilă, numărul de persoane în întreţinere, ocupaţia soţiei, starea sănătăţii, numărul paşaportului, etnia, viaţa peste ocean şi experienţa de lucru, cazierul şi o fotografie color recentă în documentele de aplicare (Internaţional CVs, 2007). Într-un rezumat german, de exemplu, o fotografie color este prinsă în partea dreaptă de sus. Din nou, se recomandă contactarea unui ghid profesional pentru carieră care va ajuta aplicantul să creeze un rezumat eficient care răspunde nevoilor copilului precum şi celor ale cerinţelor companiei. În afară de asta, există posibilitatea de a folosi modelul european standard de rezumat (numit europass CV) care poate fi completat în toate limbile europene. Mai multe informaţii sunt disponibile pe siteul oficial http://europass.cedefop.europa.eu/

Înainte de a scrie un rezumat se recomandă un brainstorming despre copil pe o foaie de hârtie, pentru că poate fi provocator să vă daţi seama ce să includeţi într-un rezumat. Părinţii trebuie să sublinieze împreună cu copilul datele despre educaţie, realizări, aptitudini, experienţe şi alte activităţi, precum şi date specifice şi locuri. Acest lucru va ajuta copilul să pregătească rezumatul.

Orice rezumat trebuie să conţină câteva secţiuni predeterminate. Amintindu-ne că scopul unui rezumat este obţinerea unui interviu orice rezumat trebuie să includă secţiuni care să descrie persoana cât mai bine sau care se potrivesc cel mai bine nevoilor angajatorului. Lista de mai jos (Resume sections, 2004) oferă un rezumat scurt al celor mai obişnuite şi recomandate secţiuni (formatul şi ordinea secţiunilor poate varia în funcţie de ţară). Un exemplu de CV este ataşat în **Exerciţiul 4.2** .

- Date personale (aliniat). În cazul oricărui rezumat: numele întreg, domiciliul stabil, şi dacă este relevant adresa de internet trebuie menţionată, depinzând de ţară de referinţă, fie în stanga fie în dreapta, în mijloc sau pe partea dreaptă.
- Obiective. Este un rezumat opţional al tipului de muncă pe care copilul speră să îl obţină în funcţie de calificările sale. Un obiectiv inclus în rezumat trebuie să aibă legătură cu postul pentru care aplică acel copil.
- Educaţia. Această este o secţiune necesară a unui rezumat. Numele şi locul instituţiei

absolvite, data frecventării/absolvirii, sunt listate în ordine cronologică inversă, începând cu cea mai recentă, teze minore, majore, dizertaţii, programe de studii în afară, cursuri care să aibă legătură, proiecte speciale, premii şi onoruri pot fi menţionate de asemenea dacă sunt relevante pentru post.
- Experienţa în muncă. Această parte demonstrează competenţele copilului şi responsabilităţile pe care le-a avut într-o slujbă cu program întreg, part time, sau muncă voluntară. Date ale locurilor de muncă, posturile, numele şi locaţia companiei, responsabilităţile corespunzătoare sunt prezentate în ordine cronologică inversă cu o scurta descriere.
- Aptitudini/ calificări. Abilităţi de lucru cu calculatorul, cunoaşterea unor limbi străine, certificate adiţionale şi pregătiri profesionale, sau orice alte cunoştinţe legate de post pot fi incluse în rezumat. Această secţie este de asemenea opţională, dar permite unui angajator să stabilească cu precizie domeniile de expertiză.
- Activităţi personale şi interese. Această secţiune optională poate demonstra abilităţi de comunicare, de lider, muncă în echipa, planificare şi alte aptitudini asemănătoare care reies din strădania şi implicarea în activităţi. Hobbiurile trebuie incluse dacă au legătură cu postul.
- Recomandări. Înainte de a include această secţiune opţională într-un rezumat trebuie să ne asigurăm că cei care ar putea să ne dea recomandări o vor şi face. Altfel, afirmaţia că recomandările la cerere sunt disponibile este o metodă practicată.

În general, există trei tipuri de rezumat (Lore,2003):
- Cronologice: cel mai obişnuit tip de rezumat. Atenţia se concentrează asupra părţii de experienţă, dar începe cu un obiectiv sau cu o prezentare succintă pentru a atrage atenţia cititorului. Slujbele avute sunt explicate în detaliu. Dezvăluie ce anume a făcut o persoană într-o anumită slujbă, dar nu ce anume face cel mai bine o persoană.
- Funcţional: acesta este tipul de rezumat cel mai eficient, mai ales pentru cei care îşi schimbă cariera. Atenţia se concentrează asupra aptitudinilor şi realizărilor în aşa fel încât cititorul să înţeleagă de ce anume este capabil cineva. Slujbele avute sunt înşirate fără nici o descriere. Cititorul nu va şti ce a făcut persoana respectivă şi în ce slujbă.
- Combinaţie între cel cronologic şi cel funcţional: acest tip de rezumat este compus din elemente atât cronologice cât şi funcţionale.

În concluzie, iată câteva ponturi de ţinut minte în scrierea unui rezumat:
- Specificarea slujbei trebuie analizată pentru a identifica termeni cheie cu scopul de a potrivi aptitudinile şi experienţele.
- Cele mai importante informaţii trebuie puse la începutul rezumatului.
- Folosirea cuvintelor putere/acţiune pentru orice aptitudine, realizările şi descrierea slujbelor este recomandată.
- Fiecare rezumat trebuie îndreptat către ţinta copilului şi ar trebui să fie concentrat în aşa fel încât cititorul să înţeleagă imediat ideea.
- Aplicantul ar trebui să se concentreze mai degrabă pe rezultate decât pe datorii şi responsabilităţi.
- Trebuie scris concis, cu acurateţe şi onest, cu consistenţă în format, stil şi limbaj.
- Un rezumat trebuie redactat pe foi A4 de o bună calitate.
- Să se asigure că marginile sunt adecvate iar spaţierea să fie egală.
- Părinţii trebuie să îşi ajute copiii să corecteze greşelile gramaticale.
- Aplicantul trebuie să trimită numai copia rezumatului, ataşând scrisoarea de aplicaţie, într-un plic mare.

Certificate, Atestate şi fotografii

În unele ţări se cere ataşarea oricărui atestat relevant sau copii ale documentelor de aplicare. Unele companii pot de asemenea să solicite asemenea atestate. Rostul acestor atestate este de a demonstra siguranţa şi credibilitatea pe de o parte şi de a avea acte pentru aptitudini şi capacităţile unei persoane pe de altă parte. În funcţie de poziţia şi cerinţele angajatorului, următoarele atestate pot fi ataşate documentelor de aplicare: acte educative relevante (atestate şcolare sau de ucenicie, diplome academice şi copii etc.) atestate de muncă relevante şi orice atestate adiţionale despre calificări, recomandări (de exemplu certificatul ECDL). Părinţii şi copiii trebuie să ţină minte să trimită numai atestatele/ certificatele menţionate în CV şi în scrisoarea de aplicare, să dimensioneze corespunzător aceste certificate/atestate, să le enumere în ordine cronologică inversă şi să trimită atestate/diplome traduse legal în limba solicitată, dacă este necesar. Niciodată nu trebuie ataşate atestate/ diplome în original, pentru că se pot pierde. Este de ajuns trimiterea unor copii de calitate bună.

În mod asemănător, depinde din nou de ţara de referinţă şi de angajatorul respectiv, dacă este nevoie de o fotografie sau nu. În Germania de exmplu, fotografia este ataşata în colţul din dreapta sus şi se pare că este obligatoriu. Dacă este cerută o fotografie, trebuie acordată atenţie următorilor factori: folosirea unor fotografii de bună calitate în format corespunzător, folosirea unor fotografii color recente, şi fotografia să fie corespunzătoare postului respectiv (coafura, aspectul, expresia feţei etc.).

4.3.2 Aplicarea Online

Un mod de aplicare, care începe să devină din ce în ce mai obişnuit, este trimiterea unor aplicaţii şi CV-uri online. În general, este recomandat să vă informaţi înainte, dacă este indicat să trimiteţi aplicaţii online pentru postul respectiv, pentru că încă există companii care preferă aplicaţiile pe hârtie în locul celor online. Merită să menţionăm că aplicaţiile online trebuie completate conform aceloraşi principii ca şi cele pe hârtie.

În particular, companiile mai mari asigură pe site-urile lor oficiale forme de aplicaţii online care pot fi completate de aplicanţi. Unele site-uri permit încărcarea şi ataşarea unor CV uri. Înainte de completarea unor asemenea forme părinţii trebuie să se asigure că, copiii citesc cu grijă instrucţiunile de aplicare şi le urmează întocmai, altfel angajatorii nu vor mai acorda atenţie respectivei aplicaţii. De asemenea părinţii sau copiii trebuie să facă nişte copii cu ceea ce el a completat în cazul în care va trebui să se pregătescă pentru un interviu mai târziu. Când aplică pentru o slujbă prin intermediul email-ului, copilul poate scrie scrisoare fie în spaţiul pentru e-mail sau să ataşeze scrisoarea de aplicare şi CV-ul în format corespunzător (fişier doc sau pdf). Înainte de ataşare trebuie să verifice dacă nu cumva aceste fişiere conţin viruşi, pentru că e-mai-urile care conţin viruşi sunt de obicei şterse fără a mai fi citite. Numele postului la care aplică trebuie trecut la Subiect-ul email-ului. Dacă este nevoie de atestate/diplome acestea pot fi scanate cu uşurinţă şi ataşate de asemenea email-ului

4.3.3 Interviul pentru un loc de muncă

Odată chemat la un interviu, aplicantul trebuie să se simtă încrezător, pentru că angajatorul este deja convins de abilităţile şi experienţa sa. Ccea ce angajatorul vrea este să se întâlnească personal cu aplicantul pentru a vedea ce fel de personalitate şi ce atitudini are respectiva persoană faţă de postul respectiv. Prin contrast, aplicantul are şansa de a afla informaţii despre companie întrebându-l pe intervievator. Este important ca interviul pentru un loc de muncă să nu fie considerat o examinare ci mai degrabă o conversaţie în care ambii parteneri află mai multe unul despre celălalt.

Interviul trebuie privit ca o aptitudine (Giordano, n.d.). deci, pregătirea anterioară şi practica vor mări calitatea. În cele din urmă, poate fi decisiv dacă aplicantul primeşte slujba sau este respins. În primul rând, părinţii trebuie să facă puţină cercetare împreună cu copilul, asupra postului şi companiei respective. Angajatorii vor să ştie dacă cineva este interesat de postul şi compania respectivă. Ştiind cât mai multe posibil despre aceste lucruri vor oferi încredere şi afiliaţie intervievatorilor. Este sigur că intervievatorul va veni cu întrebări specifice, tipice şi stabilite pentru un interviu. Aceste întrebări se referă la revizuirea aptitudinilor, cunoştinţelor şi calificărilor copilului precum şi practicarea acestora. Părinţilor li se cere să îşi ajute copiii să repete pentru un interviu. Pregătirea finală conţine detalii vestimentare şi înfăţişarea fizică. De fapt, ce purtăm la un interviu poate depinde foarte mult de postul şi de compania respectivă. Aşadar, copilul trebuie îmbrăcat corespunzător şi curat pentru un interviu. Părinţii trebuie să le amintească copiilor să pregătească copii ale CV-ului, ale atestatelor/diplomelor şi ale recomandărilor pentru a le avea cu ei la interviu.

În final, iată câteva sfaturi cheie pentru un interviu:

- Aplicantul trebuie să ajungă la timp, de preferabil cu zece minute înainte de interviu.
- Toate persoanele întalnite acolo trebuie tratate politicos şi cu bune maniere.
- Aplicantul nu trebuie niciodată să mestece gumă sau să fumeze în timpul interviului, de asemenea telefonul mobil trebuie închis.
- Limbajul corpului contează pentru angajatori (poziţia dreaptă, zâmbetul, contactul vizual).
- Aplicantul trebuie întotdeauna să asculte cu atenţie intervievatorul şi să nu îl întrerupă niciodată.
- I se recomandă copilului să se relaxeze, să fie cât de calm posibil şi să răspundă la fiecare întrebare concis şi sincer. Dacă nu înţelege o întrebare , să ceara să i se clarifice.
- Trebuie să arate entuziasm şi o expresie interesată.
- La sfârşitul interviului există întotdeauna oportunitatea de a pune întrebări intervievatorului. Aplicantul trebuie să facă acest lucru pentru a arăta interes.
- O gramatică bună şi o vorbire fluentă sunt foarte importante.
- Comentariile negative şi afirmaţiile despre slujbele anterioare sau angajatori trebuie evitate neapărat.
- La începutul şi la sfârşitul interviului aplicantul trebuie să îi strângă ferm mâna intervievatorului. De asemenea i se cere să intre şi să iasă graţios.

În acest capitol prin care se termină prima parte a cărţii am discutat despre aspectele orientării profesionale, auto-evaluare şi explorarea carierei. Apoi am descris metode pentru explorarea pieţei muncii, iar la final despre modul în care trebuie realizată aplicarea pentru o slujbă.

În capitolul următor – primul din partea a doua – autorii descriu elementele stabilirii unei bune relaţii şi cooperări între copii şi părinţi, în general şi cu privire la carieră, în particular.

Exerciții

Exercițiul 4.1 : "Scrisoare de intenție"

Pregătiți împreună cu copilul o scrisoare de intenție după modelul:

Isabel Gandoy
Strada Paris 12
Oraşul Brasov
Telefon : 0040-268-555555

5 Mai, 2007

Dl. Peter Smith
Customer Service Manager
Compania XYZ
Strada Londra   34
Braşov, 500555, România

Stimate Domn Smith,

Vă scriu că urmare a anunțului din ziarul xxx din data de 5 mai 2007 pentru a depune candidatura mea la postul de Reprezentant Serviciu Clienți.

Consider că forța serviciului clienți din ziua de azi trebuie să aibă cunoştințe despre ultimele tehnici de comunicare. Am dobândit cunoştințe teoretice şi experiență practică la Şcoala de Business, pe care o voi absolvi cu diplomă de licență în vânzări în luna iulie a acestui an. Lucrarea mea de diplomă în domeniul vânzărilor m-a pregătit în a comunica eficient cu oamenii, atât verbal cât şi în scris.

Am absolvit de asemenea un program intern la AAA Business Limited unde mi-am îmbunătățit aptitudinile de consultanță, persuasiune şi vânzări. Aceste aptitudini îmi vor fi de mare ajutor, în special în convorbirile telefonice, în care voi încerca să rezolv problemele clienților şi în întocmirea rapoartelor pentru departamentele Serviciu Clienți. După cum puteți vedea şi din CV-ul meu, am participat la diferite activități care m-au ajutat să mă pregătesc pentru postul de reprezentant serviciu clienți.

Consider că postul în serviciul clienți este un post provocator şi răsplătit şi ştiu că aveți o reputație foarte bună în pregătirea reprezentanților noi în serviciul clienți. Având în vedere abilitatea dovedită pe care o am în soluționarea diverselor probleme şi plângeri, consider că aş putea aduce o contribuție semnificativă echipei dumneavoastră de serviciu clienți din cadrul companiei.

Mulțumesc anticipat. Aş fi încântată să revizuim mai detaliat calificările mele în cadrul unui interviu cu dumneavoastră.

Cu sinceritate,
Isabel Gandoy

Isabel Gandoy

Exercițiul 4.2 "Curriculum Vitae"

Pregătiți împreună cu copilul CV- ul acestuia conform exemplului:

Curriculum Vitae

Isabel Gandoy

Strada Paris 12

Oraşul Braşov

Telefon : 0040-268-555555

E-mail: Isabel.gandoy@sampleschool.edu

OBJECTIVE

De a obține un post provocator de reprezentant serviciu clienți care mi-ar permite să pun în aplicare şi să îmbunătățesc cunoştințele mele despre afaceri şi abilitățile de comunicarels

EDUCAȚIE

Şcoala de afaceri, Braşov, August 2003 – present
Secția: **Vânzări**
Specializarea: **Management**

Cursuri
Comunicare în afaceri, Dreptul în afaceri, Comportamentul consumatorului, Marketing, Planificare Organizațională, Management Strategic

Cunoştințe operare PC
MS-Office, Lotus-Notes, MS Publisher, Adobe Dreamweaver

Limbi străine
Franceză şi germană la nivel de conversație

EXPERIENȚĂ PROFESIONALĂ

Asistent vânzări, Iunie 2006 – Decembrie 2006 la
AAA Business Limited, Braşov

- Apropiere persistentă şi flexibilă pentru atingerea obiectivelor personale ale angajaților şi pentru îndeplinirea planurilor de afaceri, furnizorilor şi clienților
- Abilitate de a lucra în echipa,de a mă ghida după exemple şi de a lucra după standardele profesionale ale serviciului clienți
- Atenție la detalii şi abilitate de a acumula informații tehnice

ACTIVITĂȚI PERSONALE

- Antrenor de juniori, clubul de Handbal al oraşului Codlea din 2005
- Trezorier, ABC Society, Braşov, din 2006

La cerere, pot oferi recomandări

Referințe bibliografice:

Austrian chambers of commerce. (2005). *Guide for business start-ups*. Retrieved August 13, 2007, from http://www.gruenderservice.net/upload/pub/338/102304.pdf

Bewerbungsstrategien. (n.d.). Retrieved August 14, 2007, from http://www.bewerben.at/user/knowhow/bewerbungsstrategien.htm#Arbeitssuche

BO Koordinatoren Tirol. (2007). *Berufsfelder Teil 1*. Retrieved July 20, 2007, from http://content.tibs.at/pix_db/documents/bo3_14_berufsfelder_1.pdf

Doyle, A. (2007a). *Cover letters*. Retrieved August 19, 2007, from http://jobsearch.about.com/od/coverletters/a/aa030401b.htm

Doyle, A. (2007b). *Writing Curriculum Vitae*. Retrieved August 21, 2007, from http://jobsearch.about.com/cs/curriculumvitae/a/curriculumvitae.htm

Eurybase. (2007). Retrieved August 14, 2007, from http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/DB_Eurybase_Home

Gather information. (2007). Retrieved July 16, 2007, from http://careerservices.rutgers.edu/PCCPgatherinformation.html

Giordano, L. (n.d.). *The ultimate guide to job interview preparation*. Retrieved August 25, 2007, from http://www.quintcareers.com/job_interview_preparation.html

http://www.mpc.edu/cl/climain.htm. Retrieved August 13, 2007
http://europass.cedefop.europa.eu. Retrieved August 13, 2007

Initiativbewerbung. (n.d.). Retrieved August 13, 2007, from http://www.bewerben.at/user/knowhow/initiativbewerbung.htm

International CVs & international resumes. (2007). Retrieved August 22, 2007, from http://www.jobera.com/job-resumes-cvs/international-resumes-cvs/international-cvs-resumes.htm

Lore, N. A. (2003). *How to write a masterpiece of a resume*. Retrieved August 22, 2007, from http://www.rockportinstitute.com/resume_02.html

McKay D. R. (2007). *Your guide to career planning*. Retrieved July 13, 2007, from http://careerplanning.about.com/cs/aboutassessment/a/assess_overview.htm

Public employment services. (n.d.). Retrieved August 12, 2007, from http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=29&acro=eures&lang=en

Resume sections. (2007). Retrieved August 23, 2007, from http://owl.english.purdue.edu/handouts/pw/sections/index.html

Stadler, B., Podbrecnik, K., & Winkler, T. (2007). *Jobsuche*. Retrieved August 8, 2007, from http://www.fh-joanneum.at/aw/home/Info/Karriere_Jobs/CCT/Bewerbung/Tipps/~fev/

Jobsuche/?lan=de

The writing center at Ransselear Polytechnic Institute. (n.d.). *Cover letters.* Retrieved August 19, 2007, from http://www.ccp.rpi.edu/cover_letter.html

PARTEA II

COPILUL MEU ÎŞI ALEGE O CARIERĂ

PĂRINȚII-CONSILIERI AI COPIILOR LOR

CAPITOLUL 5

Fundamentele cooperării cu copilul

Răzvan Ardelean & Marilena Ticuşan (România),
Zina Baltreniene (Lituania) – Capitolul 5.9

5.1 Introducere

În timp ce părintele citeşte ziarul, copilul se apropie şi încearcă să spună ceva:
- Tată, vreau să îți spun ceva (se frământă nerăbdător).
- Da, bine ! Ce anume ? (dar în acest timp continuă să citească, absorbit de un articol interesant)
Adolescentul, nehotărât, caută cu ochii să surprindă la părinte un semn că va fi ascultat, dar elanul îi este tăiat de atitudinea preocupată a acestuia. După câteva minute articolul este terminat şi părintele îşi aduce aminte de întrebarea copilului.
- Da, spune ce s-a întâmplat ? Ce doreşti ?
Între timp elanul s-a spulberat; copilul simte că nu este ascultat de părinți, îşi întăreşte convingerea că „niciodată nu este timp pentru el", că „niciodată nu este ascultat". Şi răspunde
-A.... nu ... nimic, nu mai trebuie, m-am răzgândit, nu era nimic important".

O asemenea scenă provoacă frustrare de ambele parţi: una a părintelui, care consideră că întotdeauna este dispus să-şi asculte copilul, şi nu înțelege de ce acesta refuză să-i spună ce-l frământă, şi alta din partea adolescentului care consideră că niciodată părinții nu au timp să-l asculte şi nimeni nu este în stare să renunțe la un lucru cât de mic atunci când are şi el ceva de spus, când are şi el nevoie de ceva.

Să ne gândim cum ne-ar plăcea nouă să fim ascultați: cu interes, cu atenție, cu îngăduință, amabilitate, fără să ni se dea impresia că avem un timp limitat la dispoziție pentru a spune ce dorim. Am vrea să ştim că celuilalt îi pasă de ceea ce spunem.

5.2 Înțelegându-ne unii pe alții

În acest capitol vom încerca să înțelegem principiile care stau la baza unei bune colaborări cu copilul. Ceea ce urmează ar putea fi rezumat la următoarele idei:

1. Fiecare persoană posedă un ansamblu de nevoi, valori, dorințe, interese care îi determină în mod fundamental acțiunile. Atât noi cât şi copilul nostru suntem asemenea persoane. Fiecare avem dreptul de a avea propriile preferințe, care pot fi diferite.

2. Interacțiunile interumane pot fi asimilate cu nişte tranzacții economice, astfel încât putem lua în considerare o abordare economică a comportamentului uman, în această perspectivă având permanent de a face, în relațiile noastre, cu negocierea unor interese

3. Abordarea acestor relații-tranzacții trebuie să se facă de pe poziția câştig-câştig, în spiritul empatiei şi solidarității, al respectului față de drepturile şi interesele celorlalți, astfel încât fiecare parte să aibă de câştigat.

4. Influența, educația, colaborarea, se bazează pe o relație. Nu poți educa pe cine nu se lasă educat. Pentru a putea colabora cu copilul e nevoie de construirea unei relații de prietenie cu acesta.

Materialul este o invitație de a depăşi atitudinea egocentrică în care fiecare îşi urmăreşte doar propriul interes, uneori în mod inconştient, şi a o înlocui cu atitudinea în care suntem preocupaţi să înțelegem interesele celuilalt şi să acționăm în sensul rezolvării problemelor astfel încât fiecare din părți să aibă de câştigat.

În educație în mod deosebit trebuie să urmărim aceste idealuri deoarece copilul nu este pe picior de egalitate cu mentorul său (părinte sau profesor); astfel, el nu poate în această relație să-şi apere în mod eficient interesele. Mai mult, el se aşteaptă să fie învățat de către mentor cum să-şi cunoască şi să-şi apere propriile interese, nu să fie înşelat de acesta, preocupat doar de interesele sale.**(Exercițiul 5.1)**.

Este important să realizăm faptul că toate afirmațiile făcute în continuare despre părinți se referă şi la noi, ca părinți.

5.3 Înțelegând oamenii

"Orice om acționează pentru a avea un câştig sau pentru a evita o durere"

(Pease, 2001)

Trebuie să conştientizăm profund cât de diferiți suntem. Din naştere avem predispoziții diferite, înclinații, talente, temperamente, capacități diferite, structuri mentale diferite. Cercetătorii au ajuns la concluzia că există nişte nevoi fundamentale, pe care ei le-au denumit „trebuințe" care exprimă necesitățile de bază, sau vitale, ale unei persoane, adică lucrurile pentru care „cineva ar fi gata să mintă, să fure sau chiar să ucidă". Cu toate că există mai multe teorii în această privință, toate includ trebuințe cum ar fi cele de supraviețuire (fiziologice-hrană, aer, apă), cele de de securitate, cele de valoare şi recunoaştere socială. Peste acestea se suprapun nevoi specifice care se exprimă prin dorințe, motivații şi interese diferite, precum şi un set de valori, datorită educației, obişnuințelor şi contextului social istoric, cultural în care trăim. Astfel devenim conştienti de ceea ce ne face să acționăm. Ceea ce ne determină pe noi şi pe ceilalți pentru acțiune sunt nevoile noastre exprimate prin interese.

Omul are nevoie de hrană nu doar pentru trup ci şi pentru suflet. Copilul nostru are nevoie de hrănirea sentimentului valorii personale, al securității emoționale , are nevoie de acceptare, aprobare, apreciere. Împlinirea acestei necesități îl face dependent de ceilalți. Dacă nu va primi o astfel de hrană de la părinte, el vă căuta în altă parte.

În cazul profesorului, el profesează nu pentru a împlini nevoile elevului, ci în primul rând pentru a-şi împlini propriile nevoi. În cazul părintelui e la fel, el a devenit părinte pentru a-şi împlini în primul rând propriile nevoi. Vor fi unii care vor spune că ei sunt gata să facă totul pentru copiii lor, nu pentru ei înşişi. Toți suntem dispuşi să facem multe pentru copiii noştri deoarece sunt ai noştri, deci, conştient sau nu, tot pentru noi înşine o facem.

O observație importantă este aceea că, dacă avem resursele necesare, toate necesitățile pot fi îndeplinite prin propria voință, cu excepția uneia: nevoia de recunoaştere socială! Aceasta ne face dependenți de ceilalți! Avem nevoie de ceilalți pentru a ne împlini această necesitate vitală.

5.4 Reprezentarea realității

"Cel mai profund principiu al naturii umane este setea de a fi apreciat".
William James, psiholog American, fondator al "pragmatismului "

(Carnegie, 1997)

Creierul nostru este limitat, iar realitatea înconjurătoare este de o bogăție şi o diversitate copleşitoare. Iată de ce suntem constrânşi să împărţim lucrurile şi să le gândim în "categorii". Ne este imposibil să ştim tot ce s-a descoperit, să citim tot ce s-a scris. Fiecare ne formăm o hartă a realității în funcție de experiența personală, care nu corespunde cu a altora. Dar harta nu este realitatea. Hărţile noastre diferă. A învăța mai mult e o soluție parţială, oricum nu vom putea şti totul şi cunoştințele nu se vor "aranja" în acelaşi mod în capul nostru ca în capul altuia. Una din problemele principale ale neînțelegerilor dintre oameni este faptul că percepem realitatea în categorii diferite- suntem diferiți! Este posibil că prin: bun, rău, caracter, dragoste, sinceritate, a ne avea că frații, a ne simți că "la mama acasă", să înțelegem lucruri foarte diferite. Doi oameni care au sisteme de referință diferite vor percepe mereu aceeaşi realitate în coordonate diferite. Toți ştim cât este de uşor să ne înşelăm când privim spectacolul unui iluzionist. Dar acelaşi lucru se poate întâmpla şi în modul în care privim realitatea înconjurătoare. Cineva poate fi sincer convins de ceva şi totuşi să fie greşit. Şi acest lucru ni se poate întâmpla chiar şi nouă! De aceea să nu confundăm convingerile personale cu adevărul.

Este o dovadă de înțelepciune să presupunem că "cineva" care are o părere diferită de a noastră şi percepe realitatea în alt mod, are un motiv, o bază, pentru care gândeşte astfel, şi trebuie să-i respectăm opinia chiar dacă nu o împărtăşim. Şi acel "cineva" ar putea fi chiar copilul nostru. De cele mai multe ori este util să întrebăm: "ce te face să crezi ceea ce crezi?"

Nimeni nu deține patrimoniul adevărului. Este bine să păstrăm întotdeauna o rezervă când este vorba de cunoaşterea ultimă şi absolută a unui adevăr, a unui aspect al realității. Fiecare individ este unic în felul său, fiecare ființă este o persoană ce a acumulat în manieră proprie informații, sentimente, înțelegere, limbaj, expresivitate.

Suntem diferiți şi trebuie să respectăm celorlalți acest drept. Trebuie să respectăm dreptul copilului de a fi diferit, de a avea propriile opinii, dorințe, vise. Aceasta nu înseamnă că vom înceta să-l educăm, să-l învățăm ce este bine.

Ceea ce noi percepem ca fiind bine s-ar putea să nu fie la fel de bine pentru altcineva. Dacă pentru mine este bine să merg la un concert simfonic, nu este la fel de bine pentru fiul meu. Este bine pentru unii să locuiască la țară, nu e la fel pentru pentru alții. Poate un părinte gândeşte că ar fi bine pentru copilul lui dacă s-ar face medic, sau avocat, sau economist, dar copilul nu crede că e la fel de bine. El încă nu-şi cunoaşte interesele şi părintele poate cu uşurință să-l manipuleze, să-l determine să urmeze o anumită carieră, fără ca acest lucru să fie întotdeauna în interesul copilului. Părintele, ca orice om, este tentat să-şi urmărească propriile interese, vise, să-şi aline propriile dureri şi să-şi îndepărteze propriile frustrări. Şi asta ni se poate întâmpla şi nouă ca părinți. Ca părinți trebuie să ajutăm copilul să-şi descopere propriile veleități, aptitudini, talente, înclinații, să-şi contureze propriile idealuri, vise, cu alte cuvinte să descopere ce e bine pentru el, şi apoi să-l ajutăm să ajungă acolo!

5.5 Înțelegându-mă pe mine însumi

Fiecare dintre noi avem un anumit temperament, o anumită personalitate, un anumit fel de a fi, care în mare parte este înnăscut şi extraordinar de stabil. Ne este greu să fim altfel decât suntem. Ne înțelegem foarte bine pe noi înşine. Marele pas înainte este să aplicăm acest adevăr şi pentru copilul nostru: el este diferit şi îi este greu să fie altfel decât este.

Suntem ceea ce suntem! Tocmai asta ne împiedică să fim altcineva în acelaşi timp. Atunci când au firi total diferite de cele ale copiilor, părinții, oricâtă bunăvoință ar avea, ei nu pot da un sfat bun privind cariera deoarece ei nu percep realitatea în acelaşi mod..

Diferențele dintre noi pot fi atât de mari încât ne pot împiedica să ne punem în situația celuilalt şi să-l înțelegem. Un părinte de tip "realist", cu o gândire structurată, organizată, cu înclinații tehnice nu va putea să înțeleagă modul în care percepe realitatea şi în care operează fiica sa de tip "artistic" cu înclinații poetice, uşor boemă şi puțin dezordonată. La fel, un părinte cu o gândire de tip "secvențial" prevăzător, planificat nu va putea înțelege înclinațiile spre risc ale fiului său care vrea să devină întreprinzător. Trebuie să înțelegem că în asfel de situații părinții, oricâtă bunăvoință ar avea, ei nu pot da un sfat bun privind cariera deoarece ei nu percep realitatea în acelaşi mod cu copiii lor. Care "hartă a realității" e cea corectă" ? A părintelui sau a copilului? Ambele sunt corecte; fiecare "hartă" se potriveşte cu personalitatea celui care o deține.

Chiar în ce ne priveşte pe noi înşine, după o viață întreagă cu împliniri dar şi insatisfacții, după succese şi insuccese, ajungem să avem alte idei, alte concepții uneori total diferite față de cele ce ne-au animat când eram de vârsta adolescenței. Acum „harta"noastră arată altfel!

Pentru a putea interacționa eficient cu alții, în special cu copilul şi familia, trebuie să ne cunoaştem mai bine pe noi înşine. Această autoevaluare poate fi făcută prin descoperirea cu sinceritate şi analizarea realizărilor şi nerealizărilor, a dorințelor şi nevoilor noastre, a visurilor şi temerilor, a convingerilor şi prejudecăților. După ce ne-am întocmit o listă cu toate aceste puncte, o reluăm punându-ne întrebări de genul „De ce?", „Cum ?", „Unde ?", astfel ca să ne clarificăm imaginea conturată despre noi înşine. La toate trebuie răspuns cu maxim de sinceritate. Un alt nivel este cel în care îl întrebăm pe partenerul de viață ce părere are despre răspunsurile pe care le-am dat. Aceasta ajută la unele clarificări şi la cunoaşterea altor puncte de vedere. Unele lucruri pot constitui o reuşită sau eşec din punctul nostru de vedere dar nu şi pentru cei din jur. Astfel imaginea despre sine se clarifică, se întăreşte şi se reactualizează. Se poate consolida şi îmbunătăți relația între soți evitându-se situații de genul ce urmează:

Soțul se întoarce târziu, mulțumit că a mai reuşit să rezolve un contract la serviciu. Îşi sărută soția care îl întâmpină, şi îi spune că merge să facă un duş şi apoi se culcă deoarece este extenuat. Soția l-a aşteptat până târziu cu masa întinsă şi acum strânge masa tăcută, stinge lumina şi merge şi ea la culcare. Intenția ei fusese să-i facă o supriză cu ocazia aniversării căsătoriei. Din punct de vedere al soțului mulțumirea e maximă şi reprezintă o realizare, din punct de vedere al soției e o seară nereuşită, frustrantă, care se mai adaugă poate la alte nemulțumiri.

Copiii, ca spectatori ai acestor scene, ca participanți activi şi afectivi la asemenea situații, îşi formează o filosofie de viață putând înțelege lucrurile diferit (părinții sunt certați, nu e nici un folos să-ți aştepti soțul cu masa etc)

Ne putem cunoaşte mai bine evaluând în ce măsură ne regăsim în exemplele care urmează, şi care constituie erori tipice în educație. Există greşeli pe care le fac majoritatea părinților, cum ar fi:

- A salva copilul din mijlocul problemelor sale, a încerca să rezolve ei în felul lor problemele copilului. Rezultatele nu sunt prea bune deoarece, pe de o parte copilul ,ar fi putut prefera o altă rezolvare, deoarece are o altă percepție asupra realității şi alte valori, iar pe de altă parte

părintele a împiedicat copilul să-şi asume responsabilitatea pentru deciziile sale, ţinându-l astfel în dependenţă, împiedicându-l să se dezvolte şi înăbuşindu-i capacitatea de a lua decizii

- A impune decizii prefabricate copilului, în loc să-l învețe şi să-l ajute să ia singur o decizie potrivit propriilor păreri, identificând împreună alternativele, arătându-i punctele tari, punctele slabe, riscurile, dar şi beneficiile fiecărei opţiuni.
- A judeca decizia copilului şi a face profeţii negative: "vei vedea tu ce se întâmplă fiindcă nu mă asculţi!". Uneori această afimaţie este însoţită chiar de o dorinţă a părintelui ca tânărul să eşueze în decizia sa, doar pentru ca la final să poată spune "Ţi-am spus eu!"

Cum poţi avea succes în viaţă?

-Luând decizii corecte.

Cum poţi lua decizii corecte?

- Bazându-te pe experienţă.

Şi cum acumulezi experienţă?

- Luând decizii greşite!

- A feri copilul de greşeală, şi de a-l critica atunci când greşeşte. Învăţăm din greşeli. Desigur este bine să învăţăm din ale altora deoarece nu avem suficient timp într-o viaţă să comitem personal toate greşelile!. Cu toate acestea copilul are nevoie de propriile lui greşeli. Are nevoie de propriile experienţe pentru a învăţă să ia decizii şi să-şi asume responsabilităţi. Este o cale dificilă, dar e singura cale de a învăţa să iei decizii bune. Niciodată nu vom putea controla 100% un astfel de proces, iar critica nu rezolvă nimic! Ba chiar poate avea efecte perverse prin faptul că elevul / copilul se inhibă, îi scade stima de sine şi se refugiază în : "Nu pot ", "nu ştiu ", "n-am aptitudini" , "nu sunt bun de nimic "."

Trebuie să-i oferim posibilitatea copilului să experimenteze faptul de a greşi într-un mediu protejat emoţional. Îl pregătim pentru viaţă, nu ferindu-l de a greşi, ci învăţându-l să gestioneze greşeala, eşecul, deciziile greşite. Astfel îl pregătim pentru viaţa reală. .

- A învăţa copilul să fie prea ascultător şi să nu se împotrivească. Este în beneficiul imediat al părintelui să aibă un copil care nu-i face probleme, cu care e uşor de trăit, dar nu este în interesul copilului. Aceasta este o greşeală care duce la formarea în copii a unor personalităţi fără "coloană vertebrală".

Copilul nu trebuie educat să nu se împotrivească ci cum să se împotrivească într-un mod desirabil social, cum să-şi susţină opinia, punctul de vedere, şi cum să-şi apere interesele. Altfel el va fi condus mereu de deciziile şi interesele altora, şi va avea numai de pierdut în această societate concurenţială.

Copilul nu trebuie educat să nu se împotrivească ci cum să se împotrivească!

- Aşteptarea de a avea o relaţie bună cu copilul fără a investi timp pentru construirea acestei relaţii. Acest lucru este imposibil. Dragoste înseamnă a avea timp de pierdut! Atunci când iubeşti pe cineva petreci timp cu el. Cine nu are timp pentru asta nu poate afirma că iubeşte. Să nu ne amăgim singuri! Acelaşi adevăr este valabil atât în dragostea dintre îndrăgostiţi cât şi în dragostea părinte-copil.
- A crede că ei înşişi ca părinţi le sunt suficienţi copiilor. Copiii au nevoie de prieteni cu care să socializeze, au nevoie de ieşiri în excursii, tabere, celebrări de zile de naştere, de a merge împreună cu colegi de aceeaşi vârstă la concerte, evenimente culturale sau sportive. Ei nu-şi pot petrece viaţa doar între şcoală şi locuinţă.
- A compara copilul cu alţii, sau cu ei înşişi când erau de vârsta lor, ignorând faptul că

fiecare copil este unic, este diferit, la care se adaugă circumstanțele diferite sociale şi istorice în care s-au format ca personalitate.

• A desconsidera problemele, preocupările şi interesele copilului. Părintelui i se par de multe ori "copilării" aceste preocupări. Dar în ele se află germenele a ceea ce este şi va deveni copilul. Pe de altă parte, chiar dacă unele dintre acestea sunt într-adevăr "copilării", miza se află în cu totul altă parte. Aceste preocupări sunt ocazii de a zidi o relație sănătoasă cu copilul, de a face ceva împreună, timp care petrecut împreună comunică copilului că este valoros pentru Dvs, că este important, este acceptat, aprobat şi apreciat aşa cum este el . Sunt ocazii de a crea amintiri despre "noi".

• Concepția conform căreia la baza relației părinte –copil trebuie să se afle autoritatea părintească. Aceasta este adevărat, însă problema care se pune este aceea a modului în care exercităm această autoritate. Dacă această autoritate este impusă dictatorial eşecul este asigurat! Autoritatea trebuie acceptată de copil nu impusă de părinte. Este desigur o artă să reuseşti acest lucru. Iată încă un motiv pentru care ar trebui să cerem ajutorul consilierului şi să urmăm un curs "şcoala părinților". A stăpâni arta de a lua decizii împreună cu copilul , şi aducerea acestuia în situația de a-şi judeca singur comportamentul şi de a-şi accepta pedeapsa corespunzătoare gravității faptei este un lucru realizabil.

• O greşeală frecventă pe care o fac părinții este aceea că vor "să secere de unde n-au semănat". Investesc timp în carieră, îşi iau mai multe slujbe, atenția lor este îndreptată spre realizările materiale-casă şi maşină, şi visează la vacanțe pentru a-şi reface forțele din nou pentru serviciu. În privința copiilor consideră că dacă le asigură acestora hrană şi adăpost, le este suficient. Apoi, când copii au crescut, părinții au aşteptarea / pretenția să aibă o relație bună cu copilul lor, iar dacă aceasta nu se întâmplă îşi consideră copilul ca fiind nerecunoscător. Ei se ascund după iluzia că "au făcut totul doar pentru copii", când de fapt asta nu e decât o mare minciună.

Copiii nu sunt animale de companie! Oricât de bune condiții de hrană şi locuință le-am oferi, acestea nu pot înlocui prezența părintelui în viața lor.

5.6 Înțelegându-mi copilul (Copilul meu nu sunt eu)

Tuturor ne place să avem drepturi, deoarece acestea ne dau sentimentul de libertate. Atunci când rostim cuvântul drepturi ne gândim imediat la ceva ce alții trebuie să respecte în ceea ce ne priveşte. Nu în aceeaşi măsură ne vine în minte aspectul complementar, cel prin care noi suntem chemați să respectăm drepturile celorlalți. Astfel, atentăm uneori la libertatea celorlalți fără să conştientizăm faptul că libertatea noastră se sfârşeşte acolo unde începe libertatea lor. Faptul că cineva este părinte sau mentor nu îi conferă mai multe drepturi , în relația cu discipolul, ci din contră, mai multe obligații.

Liberatea noastră se sfârşeşte acolo unde începe libertatea celorlalți !
Drepturile noastre se sfârşesc acolo unde încep drepturile celorlalți !

Părintele relaționează adesea cu copilul într-un mod distructiv pentru personalitatea acestuia din urmă. Nu trebuie să ne mire însă lucrul acesta: unde ar putea să învețe un părinte meseria de părinte? Nu există nici un cadru educațional pentru aceasta. Desigur mulți consideră că bunele intenții sunt suficiente pentru a fi buni părinți. Cea mai importantă dovadă de dragoste pentru cineva este aceea de a-i respecta liberatatea, înțelegând prin aceasta în primul rând libertatea de decizie. Asta nu înseamnă să nu-l educăm, să renunțăm la a-i oferi cunoştințe, argumente, păreri, ci doar de a-i oferi opțiuni şi a-l lăsa să aleagă.

Învaţă să iubeşti fără a poseda! Acordă libertate celui pe care îl iubeşti şi învaţă să te bucuri de ceea ce îl face pe el fericit!

Să învăţăm să iubim fără să impunem, altfel înseamnă că de fapt ne iubim pe noi înşine şi copilul este doar un mijloc prin care vrem să obţinem anumite realizări şi satisfacţii personale.

Există şi părinţi care nu doresc ca şi copilul lor să devină independent, şi de aceea nu-i vor permite să se dezvolte, pentru a-l menţine sub controlul lor, în dependenţă de ei. Le e teamă de momentul în care adolescentul devenit tânărul "îşi va lua zborul"de acasă, pentru a urma o şcoală, o universitate sau un loc de muncă. Îl împiedică să aibă propria viaţă, propria familie, sau o acceptă doar cu condiţia ca ei să păstreze în continuare controlul.

Gândiţi-vă, cum ar fi să găsiţi într-o bună dimineaţă, în momentul în care vreţi să intraţi în camera copilului, lipită pe uşă, următoarea declaraţie:

"Declaraţia drepturilor mele"

1. AM DREPTUL SĂ FIU AŞA CUM SUNT!

Desigur, mai am multe de învăţat, multe de schimbat, dar până atunci am dreptul să fiu aşa cum sunt. Pot să am propriile convingeri şi nimeni nu are dreptul să mă traumatizeze prin cuvinte depreciative, înjositoare, jignitoare pentru că gândesc diferit. Nimeni nu deţine monopolul adevărului, nimeni nu le ştie pe toate. Nu toţi trebuie să fie de acord cu mine, nici eu cu ei. Putem trăi împreună chiar dacă avem păreri diferite! Am dreptul la propria opinie. Poţi şi tu să ai părerea ta şi ţi-o voi repecta.

Nimeni nu poate fi obligat să mă iubească sau să mă placă, nici eu nu sunt obligat să iubesc pe toată lumea. Nimeni nu trebuie să se supere că nu e iubit de toţi ceilalţi, sau că ceilalţi nu sunt întotdeauna de acord cu el. Cu toate acestea trebuie să ne respectăm unii pe alţii.

2. AM DREPTUL SĂ ÎNVĂŢ ŞI SĂ MĂ MATURIZEZ ÎN RITMUL MEU

Nimeni nu mă poate educa cu forţa! Nimeni nu are dreptul să-mi impună să cred sau să fac ceva împotriva voinţei mele! Nimeni nu mă poate obligă să văd lucrurile în acelaşi fel cu el. Eu singur voi stabili cărei persoane îi acord dreptul să aibă un cuvânt de spus în viaţa mea: să-mi dea sfaturi, să mă înveţe, să mă educe, să mă corecteze!

3. AM DREPTUL SĂ-MI URMĂRESC PROPRIILE MELE NEVOI, DORINŢE ŞI INTERESE!

Am dreptul la propriul meu sistem de valori. Sunt gata să învăţ de la alţii, sunt gata să ascult păreri, dar eu hotărăsc ce e important pentru mine. Nu vreau că cineva să-mi facă bine cu forţa!

4. AM DREPTUL SĂ DECID SINGUR ÎN CE MĂ PRIVEŞTE[1]

Cind ai de luat o decizie, nu există o singură soluţie care să fie "cea mai bună", şi eu pot avea propriile soluţii la problemele mele. Şi ceilalţi au acelaşi drept; nu trebuie să mă ocup eu de problemele lor, nu trebuie să le impun eu ce să facă. Pot însă să le fiu de ajutor dacă ei îmi cer asta.

Am dreptul să-mi cunosc opţiunile pentru ca să pot decide. Îmi pot asuma responsabilitatea pentru deciziile mele.

5. AM DREPTUL SĂ GREŞESC

Nimeni nu e perfect. Greşeală e normală ! Eşecul, ca şi succesul, sunt normale. [2] Greşelile şi eşecurile mă ajută să mă maturizez. Nimeni nu are dreptul să mă traumatizeze pentru că am greşit. Pot fi corectat, pedepsit, dar nu traumatizat! Nici eu nu am dreptul să traumatizez pe alţii, nici chiar <u>pe copii mei, când</u> îi voi avea..

1. Ne referim la o persoană responsabilă din punct de vedere medical şi legal

2. Ne referim la greşeală ocazională nu la greşeli devenite obiceiuri, acestea comportă o altă abordare, ele sunt "probleme".

Nu toţi suntem la fel, din naştere suntem diferiţi. În orientarea profesională trebuie ţinut cont de laturile personalităţii, şi de temperamentele diferite. Putem observa că unii abandonează rezolvarea unor sarcini pentru că se plictisesc repede. Alţii nu-şi găsesc liniştea până nu termină. Unii sunt intuitivi şi au tendinţa de a anticipa, a căuta semnificaţii, implicaţii în evenimente, putând găsii o nouă cale de a aborda o problemă, ieşind din tipare. Alţii au nevoie de date concrete şi se bazează doar pe date palpabile în găsirea unor rezolvări. Cunoaşterea atuurilor şi punctelor slabe pot cântări şi pot ajusta balanţa în căutarea profesiunii potrivite.

Ca părinte trebuie avut în vedere că este o vârstă dificilă, iar toate încercările prin care se exprimă autonomia şi independenţa sunt în acelaşi timp şi ocazii care contribuie la creşterea încrederii în sine a adolescenţilor. Acum este perioada disputei cu adulţii din dorinţa de afirmare a demnităţii personale şi din dorinţa de a fi respectat ca persoană şi de a i se recunoaşte capacităţile şi problemele. Părinţii trebuie să conştientizeze aceste nevoi imperioase a adolescenţilor astfel încât să evite situaţiile care i-ar putea pune pe aceştia în posturi penibile de mânie, jignire, umilinţă. Acestea nu aduc nici o rezolvare în bine ci doar accentuează distanţarea, amplifică climatul tensionat, şi ameninţă refacerea legăturilor existente anterior. Tactul cu care familia se manifestă în perioadele de criză şi de după aceasta asigură condiţiile pentru dezvoltarea responsabilităţii personale a adolescentului.

Bateţi nişte cuie într-o scândură! Acum scoateţi-le! Mai e scândura la fel ca înainte? Nu mai are cuie, dar e plină de găuri. Aşa sunt conflictele şi vorbele grele aruncate copilului. Cu timpul trec, dar urmele rămân!

5.7 Stereotipuri şi prejudecăţi

Avem tendinţa să gândim după cum gândeam anterior. Suntem condiţionaţi să vedem ceea ce suntem "programaţi' să vedem de către traseele trecute ale gândirii noastre, să percepem realitatea distorsionat, corespunzător experienţei noastre subiective. Aceasta ne afectează şi atunci când vrem să luăm o decizie privind cariera copilului. Suntem tributari unor prejudecăţi care ne limitează opţiunile, cum ar fi:

- Să nu fie o muncă murdară
- Să nu fie riscantă, să nu le pună viaţa în pericol
- Să nu-i solicite prea mult timp, în detrimentul vieţii personale
- Să nu fie la ţară
- Să fie profitabilă
- Să fie sigură
- Să nu plece departe de casă
- Să nu implice naveta
- Să nu lucreze în schimburi de noapte
- Meseriile din domeniul artistic sau sportiv echivalează cu o dramă personală
- Anumite meserii sunt potrivite doar pentru bărbaţi, iar altele exclusiv pentru femei.
- Părinţi care au o meserie care le place, vor ca să-i urmeze copiii, să facă aceeaşi meserie.
- Părinţi care au o meserie care nu le place, nu sunt de acord că ai lor copii să o urmeze.
- Părinţii amână mereu momentul pentru a face un plan de carieră, considerând că importanţi sunt paşii care trebuie să-i facă în viitorul apropiat: ce şcoală să urmeze
- Unii consideră că o anumită şcoală sau universitate îi garantează automat o carieră stralucită şi fac orice efort pentru a-i asigra acestuia prezenţa în instituţia vizată
- Alţii lasă în seama şcolii sarcina orientării în carieră a adolescentului
- Sunt şi părinţi care "ştiu"ce este bine pentru copilul lor. N-au urmat cursuri, nu s-au sfătuit

cu cineva avizat, nu au întrebat copilul de preferinţe are, dar ei deja "ştiu" ce trebuie să facă acesta cu viitorul lui.

5.7.1 Prejudecăţi referitoare la Consilier

Este Consilierul un intrus în deciziile familiei? El este privit de cele mai multe ori în acest mod. Este privit ca fiind poate prea tânăr, fără experienţa de a fi crescut copii, alteori părinţilor li se pare că li se vorbeşte "de sus". Unii părinţi consideră apelarea la consilier ca o recunoaştere a propriei incompetenţe. Consilierul mai este privit de alţii ca un terapeut, şi a apela la el ar însemna recunoaşterea faptului de a avea o problemă ce necesită terapie. Toate acestea provin dintr-o lipsă de informare cu privire la rolul şi rostul Consilierului în Carieră.

"Punctele noastre tari sunt în acelaşi timp punctele noastre slabe", deoarece nu le putem ştii sau face pe toate. De aceea avem nevoie de ceilalţi.

Oricât de buni părinţi am vrea să fim, oricât ne-am strădui, noi suntem limitaţi şi nu le putem ştii pe toate. Avem o carieră în care dorim să fim profesionişti şi tocmai în aceasta rezidă problema, că "punctele noastre tari sunt în acelaşi timp punctele noastre slabe", cu alte cuvinte chiar datorită faptului că suntem specialişti într-un domeniu nu putem fi specialişti în alte domenii. Capacitatea noastră este limitată, şi oricât de inteligenţi şi eficienţi am fi, noi nu putem desfăşura singuri, în mod mulţumitor activitatea a două persoane. Consilierul este un specialist, şi dacă unul anume nu pare a fi, putem apela la altul. Consilierul are cunoştinţelele de specialitate, experienţa necesară şi mai ales el este acolo tocmai pentru a ne ajuta. În luarea unei decizii privind cariera primul pas este autocunoaşterea şi autoevaluarea.

Consilierul nu are rolul de a decreta ce traseu educaţional sau profesional să urmeze tânărul, ci el are menirea de a pune în evidenţă anumite particularităţi, talente sau din contră puncte mai slabe, oferind familiei posibilitatea de a alege în cunoştinţă de cauză.

Toţi credem că ne cunoaştem pe noi înşine sau pe copilul nostru, dar de câte ori nu ne-am surprins pe noi sau pe copil făcând ceea ce nu credeam că vom face. Sau de câte ori am fost surprinşi, adesea neplăcut, că aşteptările noastre faţă de oameni pe care credeam că-i cunoaştem bine, au fost înşelate. Noi ne cunoaştem prin comportamnentul şi gândurile noastre, dar psihologul utilizând instrumente specifice poate scoate la lumină potenţialităţi, înclinaţii, aptitudini, la care niciodată nu ne-am gândit deoarece nu am fost puşi în situaţia de a le utiliza. El poate face prognoze de comportament pentru situaţii cu care încă copilul nu s-a confruntat, poate indica stilul de învăţare cel mai potrivit, şi cum poate el să-şi dezvolte acele domenii care constituie punctele slabe. Consilierul poate detecta lipsa de încredere în forţele proprii a copilului, complexe, dificultăţi de învăţare sau relaţionare şi poate da sugestii pentru înlăturarea acestor neajunsuri, poate sesiza prejudecăţi ale părintelui sau copilului faţă de piaţa educaţională sau piaţa muncii, aşteptări nerealiste, o distanţă prea mare între aspiraţii şi posibilităţi şi le poate evidenţia pentru ca familia să aibă posibilitatea de a se confrunta cu ele..

Unii părinţi percep Consilierul ca fiind persoană care trebuie să-i ajute să-şi convingă copilul să facă ce vor ei. Aceştia nu ştiu însă că problema cu care se confruntă consilierul este aceea că copilul la rândul său cere consilierului să-l ajute să-şi convingă părintele să-l lase să-şi urmeze propriul vis.

Un alt rol al Consilierului este acela de a investiga dacă alegerea copilului pentru carieră este una autentică, sau este urmare a influenţei grupului de prieteni. Se ştie că anumite şcoli pregătesc absolvenţi pentru anumite domenii preferate. Adolescenţii urmează o anumită şcoală

fie din motive de proximitate geografică, fie deoarece şcoală este cotată ca fiind de succes, sau pur şi simplu deoarece vor să rămână împreună cu vechii colegi. Aceste criterii nu au nimic de a face cu individualitatea copilului, cu potențialitățile şi aspirațiile sale cu pregătirea sa pentru carieră, şi pot influența negativ acest proces. Un bun consilier are abilitatea de a observa motivaţiile care stau la baza unei decizii privind traseul educațional şi poate preveni familia asupra riscurilor pe care le implică o astfel de alegere.

Consilierul nu ne va înlocui niciodată ca părinte şi nici nu va prelua ceva din atribuțiile noastre. El dă sfaturi competente referitoare la opțiunile şcolare, alegerea profilului, alegerea opționalelor din aria curriculară, orientarea profesională contribuind şi ajutându-ne să înțelegem mai bine direcția în care şansele de realizare ale adolescentului sunt maxime. De asemenea oferă sprijin competent adolescentului în dezvoltarea propriei individualități, în procesul de căutare-formare a identității în conturarea unei imagini de sine pozitive şi autoacceptare

Testele de personalitate vor aduce un plus de cunoaştere, şi ele ar putea reliefa o altă imagine a personalității de care nu eram conştienți. Imaginea eronată despre sine nu trebuie să surprindă, adolescența este vremea marilor schimbări, astfel încât profilul căruia îi aparține adolescentul poate fi total diferit de cel pe care îl credea. Părintele nu trebuie să se supere, să-şi facă probleme, nu trebuie să uite că el însuşi, adultul de azi, nu mai este adolescentul de ieri. Adolescentul trebuie încurajat în dorința de a se descoperi pe sine, de a se valoriza, de asemenea trebuie ajutat să se accepte pe el aşa cum este fără a-şi crea iluzii, deziluzii, frustrări..

5.7.2 Prejudecăți de familie

În anumite familii există această problemă a moştenirii carierei păstrate de mai multe generații, moştenire care include de cele mai multe ori o clientelă formată în decenii. Sau unii părinți sunt pur şi simplu atât de încântați de meseria lor încât vor să înceapă cu ei înşişi o astfel de tradiție, prin orientarea cu orice preț a copilului în meseria proprie. Este cazul artiştilor, avocaților, medicilor, arhitecților, bucătarilor etc. La fel este cazul în care părinții întreprinzători vor să lase afacerea familiei pe mâna copiilor şi îi pregătesc pentru asta. Cu toate că există argumente solide ale părinților: existența unui renume, a unei clientele formate, a unei experiențe transmisibile prin mentorare în familie, a unei infrastructuri (birou, cabinet, întreprindere), trebuie să fie investigate şi preferințele, aptitudinile copilului, iar acestuia trebuie să i se ofere opțiuni şi posibilitatea unei alegeri.

Cele mai multe ore le petrecem la serviciu şi de aceea un serviciu care nu ne place ne transformă în ființe apatice, morocănoase, iritabile. Vrem să aibă copiii noştri parte de aşa ceva ?

De aceea este indicat să ne reprimăm toate indicaţiile, toate impunerile de voință pentru a vedea mai întâi dacă şi el are înclinații către ceea ce ne dorim noi. Ceea ce contează cu adevărat este până la urmă să-i vedem entuziasmul, satisfacția, reuşita prin roadele muncii sale.

Cu desăvârşire de cealaltă parte se situează cei care nu vor cu nici un preț ca urmaşii lor să-i moştenească în meserie. Deoarece ei înşişi, probabil, nu au fost îndrumați şi au ales o carieră nepotrivită, au adunat atâta frustrare în sine încât nu vor ca şi copii lor să se confrunte cu aceleaşi sentimente. Dar dacă copilul chiar are aptitudini şi atracție pentru acea meserie nu ar fi păcat să îi refuzăm şansa de a face ceva ce îi place?

"Eu nu sunt copilul meu",
De aceea îmi voi ajuta copilul să-şi identifice propriul vis
Şi voi trăi reuşita împlinirii acestuia împreună cu el.

Mai sunt şi cei care îşi proiectează visul neîmplinit asupra copiilor şi vor să îşi împlinească acest vis prin ei. Ei privesc copilul ca pe un al doilea eu, ca o prelungire a sinelui lor, şi văd ca o a doua şansă pentru ei de a-şi realiza visul. Asfel ei pot supune copilul la eforturi supraomeneşti pentru a realiza

un vis de care aceştia sunt străini. Conştientizarea acestui fapt şi acceptarea adevărului "eu nu sunt copilul meu", schimbarea atitudinii părintelui în aceea de a-şi ajuta copilul să-şi identifice propriul vis şi a trăi reuşita împlinirii acestuia împreună cu copilul este calea dezirabilă în această situație.

Un mit frecvent în alegera carierei este "Importanți sunt banii".. Această abordare reduce munca la un mijloc de subzistență. Dacă banii sunt singura motivație pentru muncă, ea este absolut insuficientă. Este cel puțin la fel de important să-ți faci munca ta cu plăcere, să-ți poți valorifica propria personalitate conform cu înclinațiile, talentele şi preferințele tale, să lucrezi într-un colectiv în care eşti apreciat, într-o atmosferă cât mai detensionată, să existe posibilități de dezvoltare personală, să poți dobândi noi experiențe, să existe şanse de promovare, programul de lucru să fie potrivit cu interesele personale sau familiale (care contează când ai copii) , să ai un pachet salarial bun care poate include şi beneficii extrasalariale cum ar fi prime de vacanță, asigurări de sănătate, pensie, abonament la o sală de sport sau la o clinică medicală, şi altele.

""Ai reuşit? Continuă!
N-ai reuşit? Continuă!"

Nansen (Explorator la Polul Nord 1895,
Premiul Nobel pentru Pace 1922)

Un alt mit este că cea mai mare provocare este să ai un loc de muncă, oricare ar fi el. Acest mit poate să ne determine să acceptăm orice slujbă, în loc să luptăm pentru una care ni se potriveşte. Studiile arată că stresul provocat de un loc de muncă nepotrivit este atât de mare încât, după un timp, oamenii îl abandonează. Aceasta nu înseamnă că nu poți practica ocazional o anumită activitate, pentru dobândirea de experiență sau ca o etapă de tranziție. Totuşi să nu confundăm niciodată job-ul cu cariera visată.

O limitare mai degrabă decât o prejudecată este cea legată de aspectele financiare pe care le implică construirea carierei copilului. De multe ori decizia de a urma o şcoală, o universitate sau un loc de muncă sunt afectate de criteriul financiar. Astfel părinții aleg o şcoală în localitate de domiciliu deoarece costurile implicate cu taxele şi cheltuielile în altă localitate ar depăşi posibilitățile financiare ale familiei. Cunoaşterea programelor instituțiilor ce oferă burse de studii, în continuă creştere, sau urmarea unei Universități în sistemul "la distanță", sunt soluții pentru a depăşi aceaste limitări.

Profesorii şi diriginții pot influența negativ percepția părinților despre copii. S-a observat că la întânirile profesor-părinte se discută cu predilecție despre părțile negative ale tânărului, şi lipsurile lui, şi deloc despre talentele, aptitudinile, realizările acestuia. În acest context părinții recepteează o imagine deformată asupra potențialităților copiilor lor şi sunt astfel negativ influențați în deciziile lor. Există şi posibilitatea ca rezultatele mai puțin bune la şcoală să fie datorate incompetenței unor profesori, lipsei de atractivitate a cursurilor acestora, influenței mediului şi altor factori necorelați cu potențialul copilului.

5.8 Cooperarea cu copilul

5.8.1 Relația educațională

Unul din aspectele raporturilor între părinte şi copil o constituie relația educațională. Toți suntem chemați, ca părinți, să ne educăm copilul. Ne lăsăm educați doar de cei în care avem încredere, de cei care simțim că le pasă de noi, ne acceptă aşa cum suntem, ne respectă, ne vor binele, nu ne vor înşela sau trăda. Dificultatea procesului educațional este că nu poți educa pe cineva ce nu se lasă educat. Aşadar la baza procesului educativ se afla relația între maestru şi discipol.

Educația operează asupra a ceea ce avem mai valoros: noi înşine.
De aceea nu putem educa pe cine nu se lasă educat ..!

La baza procesului educativ în familie se află relația între părinte şi copil!

Deşi putem uneori determina pe cineva să acționeze prin constrângere sau manipulare, la nivel comportamental, aceasta nu-i va schimba semnificativ felul de a fi; odată cu încetarea acțiunii coercitive comportamentul acestuia se va schimba şi va acționa în conformitate cu convingerile sale reale.

"Celorlalți nu le pasă cât ştii, până nu ştiu cât îți pasă ție de ei!"

Autor necunoscut

5.8.2 Despre atitudine

Atitudinea este modul în care ne raportăm față de diferitele aspecte ale realității şi față de propria persoană, exprimat prin acțiuni. Ca mentori (părinți sau profesori) trebuie să ne întrebăm cum suntem noi percepuți în relația cu copii şi discipolii noştri. Dacă ne comportăm astfel încât stârnim o reacție de respingere, să nu ne aşteptăm să primească de la noi sfaturi sau învățătură. Ei vor accepta poziția de discipol doar în relație cu cineva pe care îl respectă. Ne vor asculta doar în măsura în care ne consideră în inima lor vrednici de calificativul de mentor. În caz contrar vor gândi: "Dacă îl ascult o să ajung ca el: un om frustrat, un om fără demnitate, fără succes, ….". Discipolii au nevoie de modele. Dacă nu putem fii un model pentru ei, nu putem să-i învățăm nimic. Nu putem oferi ceea ce nu posedăm!. Poate credem că diplomele sau statutul nostru ne dau credibilitate şi constituie argumente suficiente pentru a le transmite nişte cunoştințe. Dar nu de cunoştințe au ei nevoie în primul rând, ci de o filozofie de viață, un model de viață. Informații se pot acumula citind cărți şi consultând materiale de pe Internet. Cunoştințele în sine nu dau nimănui sentimentul de realizare, de împlinire. Fără entuziasmul mentorului față de obiectul învățării, fără susținerea cuvintelor prin propriul comportament, actul educațional va fi lipsit de valoare.

În general în relațiile educaționale suntem tentați să arborăm o atitudine de superioritate care tradusă în cuvinte ar putea suna cam aşa: "acum EU îți voi da ȚIE o lecție", sau " acum te voi pune la locul tău", "îți voi băga eu mințile în cap", "îți voi arăta eu acum care dintre noi e mai grozav", " eu îți spun cum e mai bine pentru tine". Această atitudine, adaptată pentru supraviețuirea în jungla socială, trădează în fapt o inferioritate aproape animalică şi nu este compatibilă cu un spirit superior.

Atitudinea corectă față de copil este cea de solidaritate şi empatie care s-ar putea traduce în cuvinte ca: "te înțeleg, sunt de partea ta", "nu eşti singur, sunt alături de tine", "să facem aşa încât să avem amândoi de câştigat", "să găsim împreună o soluție", "în locul tău poate aş fi procedat la fel", "toți suntem supuşi greşelii", "îmi închipui cât e de greu să treci prin asta"

Discipolii au nevoie de un mentor care să le arate prin propria viață, dincolo de cuvinte, atitudini exprimate în acțiuni, aşa cum sunt xemplificate în tabelul următor.

Este foarte important să clarificăm câțiva termeni care apar în tabel:

- **Atitudinea "te înțeleg"** nu înseamnă că şi suntem de acord! De exemplu pot să te înțeleg că eşti atât de supărat încât îți vine să omori pe cineva, dar nu pot să fiu de acord să o şi faci!
- **"Sunt de partea ta"** nu implică faptul că suntem de acord cu fapta sau poziția lui ci exprimă disponibilitatea de a-l sprijini în situația prin care trece, îi transmite mesajul "chiar dacă ai greşit, nu eşti singur în această dificultate, sunt aici, gata să te ajut"
- **"Te accept aşa cum eşti"** nu implică faptul că persoana nu are nevoie de schimbare ci exprimă faptul că dragostea nu este un sentiment care ține de performanțele persoanei. Adevărata dragoste transmite mesajul: te iubesc aşa cum eşti şi voi fi alături de tine în devenirea ta; nu voi aştepta să devii perfect sau să atingi nişte standarde ca să te pot iubi; doresc să te schimbi, dar te iubesc de pe acum.

Atitudini	*Acțiuni*
Înțeleg că fiecare persoană își are nevoile, dorințele şi interesele sale, şi acționează în conformitate cu acestea! Copilul meu este o astfel de persoană!	*Nu voi încerca să determin pe cineva prin constrîngere să acționeze împotriva voinței lui. Nici chiar pe copilul meu! Îl voi convinge, îi voi explica implicațiile deciziei lui.*
Dacă cineva se află într-o situație de inferioritate (este copil, sau elev) nu înseamnă că interesele sale sunt mai puțin importante! *Atitudinea mea va fi de respect față de ceilalți şi am cerința la rândul meu să-mi fie respectat acest drept!*	*Nu voi trece cu "buldozerul" peste interesele celorlalți doar pentru a-mi satisface propriul interes.*
Faptul că avem interese diferite, adică în acest moment există între noi un conflict de interese nu înseamnă că noi ca persoane suntem în conflict.	*Voi căuta în cazul unui conflict de interese să găsesc o soluție favorabilă ambelor părți. Nu voi abuza de poziția de autoritate.*
Înțeleg că toți avem nevoie de hrana sufletească cum ar fi recunoaşterea valorii personale, securitate emoțională. Atitudinea mea față de copilul meu va fi: *• te apreciez,* *• te înțeleg,* *• toți suntem supuşi greşelii,* *• sunt de partea ta,* *• orice problemă are o soluție,* *• țin la tine şi te accept aşa cum eşti*	*Voi căuta să ofer celor din jur, în primul rând copilului meu, meu hrană sufletească, prin încurajare, laudă, aprobare, apreciere, înțelegere, şi la rândul meu, mă consider îndreptățit să caut compania celor care îmi oferă această hrană.* *Nu voi traumatiza pe nimeni prin cuvinte depreciative, jignitoare, ofensatoare, care să-i lezeze imaginea de sine (valoarea personală), sau care să-i inoculeze frica!!!*

5.8.3 Credibilitatea

Avem tendința să considerăm că trăim pe baza a ceea ce ştim, dar realitatea demonstrează contrariul. Nu toate cunoştințele se transformă în acțiuni, deoarece ele nu s-au transformat mai întâi în atitudini. Există o discrepanță mai mare sau mai mică între cunoştințele, valorile şi convingerile declarate de cineva şi modul practic în care își trăiește viața. E ca şi cum am avea două personalități. Există multe lucruri pe care considerăm că le ştim, însă ele se află doar în zona ideilor şi cunoştințelor, ele nu au devenit "trup" în noi şi nu se manifestă în acțiunile noastre. Dacă comportamentul nostru exprimat în acțiuni susține principiile noastre exprimate declarativ, vom deveni credibili, în caz contrar vom pierde respectul copiilor şi ne vom pierde autoritatea educațională asupra lor.

S-ar putea ca, citind acest capitol să vă spuneți: ştiam aceste lucruri.
Ferice de voi dacă le şi faceți!

La fel stau lucrurile când e vorba de comiterea unei greşeli. A ne recunoaşte greşeala şi chiar a ne cere scuze copiilor când am greşit față de ei face ca credibilitatea noastră să crească, în caz contrar, ea va scădea.

În general în familie sunt promovate la nivel declarativ principii sănătoase:
-să fii sincer, deschis, corect;
- să împarți în mod echitabil sarcinile şi răspunderile;
- să oferi suport şi empatie;
- să comunici cu partenerul;

- să dialoghezi, adică nu numai să spui, dar să şi asculţi ce ţi se spune;
- să oferi acţiune şi iubire;
- să nu aştepţi să dai ajutorul doar când ţi se cere, ci să şi intuieşti când vreun membru al familiei are nevoie de ajutor, şi să-l dai necondiţionat;
- să încurajezi realizările unui membru al familiei şi să-i acorzi sprijin

Dar ce se întâmplă la nivel comportamental? De exemplu, un părinte fumător şi care consuma regulat alcool interzice consumul acestora de către adolescenţi. Îşi subminează singur autoritatea. Sfatul nu va fi urmat, va determina doar ascunderea adolescenţilor de ochii părinţilor pentru a fuma şi a bea.

Atitudinea noastră vă determina relaţia şi reacţia adolescentului. Fiind în perioada de căutări, de îndoieli, teamă, este mult mai sensibil la orice modificare de comportament din partea adultului. Crescut sub ochii noştri de părinte, am acumulat un fond intuitiv pentru a putea simţi intenţii, atitudini, stări, ale copilului chiar fără ca acesta să şi le exprime. „Sigur a avut azi o problemă". Uneori simte mai în detaliu şi remarcă cu siguranţă: „E clar, e vorba de o notă proastă"; „Iar l-au tachinat colegii"; „Totul a mers bine"; „O zi fără nimic nou".

Este valabil şi invers. Nu de puţine ori am auzit remarci la copiii ce-şi priveau părinţii care veneau acasă: „Azi e cu capsa pusă. Nu poţi sta de vorbă" sau din contră „Pot să-i spun ce am de spus, că e în toane bune".

5.8.4 Dualitatea Raţional-Emoţional

"Inima îşi are argumentele sale pe care raţiunea nu le înţelege"

(Pascal

Specialiştii arată că creierul nostru este compus de fapt din două creiere, unul raţional - cortexul şi unul emoţional-sistemul limbic. Aşa cum avem doi ochi pentru a avea percepţie spaţială stereoscopică, avem două creiere pentru a avea o percepţie stereoscopică în spaţiul social. Permanent interogăm spaţiul social din punct de vedere raţional şi emoţional. Trebuie să ne obişnuim să ne conştientizăm şi să ne controlăm sentimentele, aceasta se numeşte inteligenţă emoţională. Comunicarea are de asemenea aceste dimensiuni: una de conţinut raţional şi cealaltă de factură relaţional-emoţională.

În situaţii de criză, când copilul trăieşte profund emoţional, el are nevoie de o comunicare de aceeaşi natură, emoţională. Dacă vom începe să argumentăm raţional, mesajul pe care îl vom transmite va fi de fapt că nu ne pasă de emoţia pe care el tocmai o trăieşte.

Când copilul se loveşte şi noi argumentăm: "ţi-am spus de atâtea ori să fii atent...", nu facem decât să ne îndepărtăm de el. Mesajul transmis este : "aşa îţi trebuie, ţi-ai primit lecţia, nu-mi pasă de tine deoarece nu m-ai ascultat". El nu mai are nevoie de o lecţie pentru că tocmai a primit-o. Acum el are nevoie de cineva care să-i spună: "îmi pare rau că te-ai lovit, ştiu cât de tare poate să doară" care transmite un mesaj de empatie şi solidaritate: "sunt alături de tine în această suferinţă, te înţeleg...". După încetarea crizei se poate trata problema şi la nivel raţional: "ai văzut ce se poate întâmpla şi că era spre binele tău să asculţi. Ce îţi propui să faci în viitor într-o situaţie asemănătoare cu asta?"

Abia după încetarea fazei emoţionale, vom putea comenta dezacordurile tranşant, fără ascundere, argumentând şi punctând cu calm, cu răbdare fiecare idee..

5.9 Interacțiunile în familie. Cum să comunicăm cu un copil

Familia – este o comunitate de oameni cu propriile sale obligații şi responsabilități. Este instituția publică cea mai veche. Ca orice altă comunitate, îndeplineşte funcții care acoperă toate ariile vieții. Familia este cea mai importantă instituție de suport emoțional şi material, o garanție pentru creşterea şi bunăstarea membrilor săi. Interacțiunile din cadrul familiei satisfac nevoile dezvoltării personale, deschidere şi depăşirea anxietății precum şi siguranță şi confort. Fără interacțiune nu pot exista interrelații. Membri familiei se asociază în toate sferele activității familiale, iar acesta este factorul cheie care stipulează stabilitatea şi funcționalismul ei.

Modul în care familiile interacționează face diferența între familiile autoritare şi familiile care educă, după cum urmează (Liobikienė, Šimkienė 2004):

Familia autoritară (închisă) se carecterizează prin interacțiuni unde conformitatea şi ascultarea regulilor stricte, valorilor şi aşteptărilor sunt fundamentale cererilor familiale. Mediul emoțional în asemena familii se remarcă prin insensibilitate/indiferență, tensiune şi negarea sentimentelor. Comunicarea este adesea ineficientă şi deformată/denaturată, abilitatea de ascultare este slabă iar sentimentele mai profunde nu sunt exprimate. Relațiile dintre părinți şi copiii sunt dictatoriale, frica este prezentă iar opiniile copiilor sunt ignorate.

Familia care creşte (deschisă) se carecterizează prin interacțiuni predominant deschise şi flexibile. Directivele şi aprobările sunt prezente în locul regulilor stricte. Interrelațiile sunt calde, deschise şi sensibile. Sentimentele sunt exprimate liber. Comunicarea este deschisă, clară şi efectivă. Relațiile dintre părinți şi copii sunt îndreptate către dezvoltarea copilului şi dezvăluirea oportunităților. Părerea copilului este ascultată şi respectată.

Există schimbări constante în relațiile de familie care sunt determinate de cursul dezvoltării. De-a lungul stadiului de dezvoltare familială sunt cerute lucruri diferite de către membrii familiei. Acest lucru înseamnă că şi interrelațiile din familie se schimbă.

5.9.1 Trăsături ale interacțiunilor familiale

Pe măsură ce structura familiei se modifică, natura interrelațiilor în familie se schimbă şi ea (Taskinen, Kohkonen & Varilo, 1994).

Primul stadiu al dezvoltării familiale – familia în formare. Un simț al alianței/uniunii este nutrit în familie. Fiecare persoană într-o familie aduce cu sine anumite experiențe de interacțiune dintr-un mediu familial anterior (părinți, căsătorii anterioare) şi le transferă în propria viață şi familie. Rolurile sociale de soț şi soție sunt coordonate. Împreună ei învață cum să rezolve problemele vieții şi să depăşească anumite conflicte.

Al doilea stadiu – familia ai cărei membri se pregătesc să devină părinți. Această perioadă începe cu aşteptarea unui copil şi durează până copilul împlineşte doi sau trei ani. Rolurile familiale se schimbă, iar perioada este mai complicată. Trebuie să înveți să fii părinte. Acest stadiu familial este important mai ales pentru familiile care aşteaptă primul lor copil. Relațiile din familie trec la un alt nivel de calitate. Trebuie să învețe să accepte noile roluri de mamă şi tată. Părinții trebuie să învețe să modeleze interrelații deschise care nu sunt defensive.

Al treilea stadiu – familia cu un copil de vârstă pre-şcolară. Stilul dominant de creştere începe să se desfăşoare în mod clar în această perioadă. Relațiile dintre părinți sunt influențate şi de cât de bine pot să îşi coordoneze pozițiile în creşterea copilului. Familiile cele mai armonioase sunt acelea care sunt de acord asupra pozițiilor generale cu privire la educația/creşterea copilului decât cele care sunt incapabile să găsească o modalitate de compromis cu privire la cine este mai bun la creşterea copilului şi la ce metode să recurgă.

Al patrulea stadiu – familia cu un copil de vârstă şcolară experimentează schimbări care

au legatură cu intrarea copilului la şcoală. Copilul îşi lărgeşte cercul de legătură/prietenie, iar membrii familiei devin mai puţin importanţi decât erau înainte. Părinţii, mama în mod deosebit, adesea experimentează o perioadă de anxietate datorită distanţării copilului de familie. Dacă nu există împăcare cu această schimbare, conflictele între membrii familiei devin mai frecvente.

Al cincilea stadiu – perioada familiei cu un adolescent este adesea la fel de dificil precum este şi adolescenţa. Copilul este aruncat în lumea adulţilor, creându-şi propriile reguli şi standarde comportamentale, criticându-i pe părinţi şi pe cei asemănători. Părinţii trăiesc această perioadă în tensiune, pentru că rolurile lor de educatori se schimbă. Copiii lor devin adulţi, urmând să plece de acasă.

Al şaselea stadiu – familia redusă este de asemenea o perioadă cu schimbări semnificative în relaţiile de familie. Legăturile dintre copii şi părinţi se slăbesc. Odată ce rolul de părinte se slăbeşte părinţii adesea experimentează o criză. Nu se mai simt necesari pentru copii şi sunt forţaţi să îşi recreeze propriile relaţii.

Copilul reprezintă axa legăturilor familiale. Odată cu apariţia unui copil în familie, una dintre cele mai importante funcţii ale familiei devine socializarea şi creşterea copilului. Relaţiile din familie determină formarea personalităţii începând cu primele zile de viaţă ale copilului. Copilul se formează, îşi formează părinţii precum şi mediul. Ca oricine , copilul îşi crează propriile relaţii cu persoanele din mediul înconjurător.

„Mânuirea" comportamentului unui copil este una dintre cele mai importante obligaţii ale unui părinte. Mânuirea comportamentului înseamnă să îl învăţăm pe copil să se comporte adecvate în anumite situaţii.

Pentru a creşte sănătos, un copil are nevoie nu numai de dragoste şi atenţie ci şi de reguli şi limite ale comportamentului, mai ales atunci când sprijinul copilului începe să se clatine.

Se pot distinge următoarele modalităţi de mânuire ale comportamentului unui copil:

Disciplina cuprinde reguli, principii şi standarde de comportament pe care părinţii le dezvoltă pentru copii. Disciplina traseaza anumite limite prin care acordandu-le atenţie, copiii învaţă să se comporte într-o maniera socială aceptabila.

Pedeapsa este amenda pe care un copil o plăteşte atunci când încalcă anumite reguli şi principii stabilite de părinţi. Pot exista diferite tipuri de pedepse, precum pierderea unor privilegii, înlăturarea de la situaţie şi întoarcerea sau restabilirea/reinstalarea a ceva. Pentru ca o pedeapsă să aibă sens trebuie în primul rând să existe reguli clare, constante şi justificate. Un copil trebuie să ştie ce anume este permis şi ce nu. Pedeapsa este eficientă numai atunci când este aplicată imediat după comportamentul necorespunzător, aplicată după fiecare comportament neadecvat şi nu este vătămătoare/nedreaptă (copilul nu va fi înjosit în faţa celorlalţi, nu va fi bătut sau altele asemănătoare).

Lauda este un cuvânt, o frază sau orice altă modalitate care permite copilului să se simtă norocos şi fericit. Merită să lăudăm eforturile copilului, munca şi alte aspecte.

Părinţii care îşi iubesc copilul pentru ceea ce este şi îi impun limite comportamentale fără să îl înjosească pe el ca şi individ, contribuie cel mai bine la creşterea sa.

Relaţiile dintre părinţi şi copii sunt extrem de importante pentru dezvoltarea copilului. Dorind să devină o persoană care se respectă, părinţii trebuie să îşi înveţe copiii moduri sănătoase/înfloritoare/prospere de a stabili legături. Ce sunt modurile sănătoase/înfloritoare de a stabili legături? Asocierile sănătoase/înfloritoare implică sentimente şi gânduri exprimate liber şi un respect profund faţă de ceilalţi ca indivizi egali fără a se ţine cont de vârstă şi sex. Ca

terapeut de familie Satir (citat în Loeschen, 1993) afirmă, că familia sănătoasă este cea ai cărei membrii stabilesc legături unii cu alții în mod deschis, direct şi cu respect. Ea face diferența între următoarele cinci libertăți care trebuie implementate într-o familie sănătoasă:

- **"Libertatea de a vedea şi a auzi ce se întâmplă".** Realitatea este acceptată în familie pentru ceea ce este. Nimeni nu trebuie să se prefacă atunci când ceva este greşit sau merge rău.
- **"Libertatea de a simți"**. Membrii familiei îşi pot exprima liber sentimentele. Sentimentele nu sunt clasificate ca fiind bune sau rele.
- **"Libertatea de a spune ce simți şi gândeşti".** Aceasta este libertatea de a-ți exprima propriile gânduri şi sentimente fără a se teme că vor fi înțelesi greşit, că vor fi pedepsiți.
- **"Libertatea de a cere ce doreşte."** Fiecare membru al familiei are libertatea de a-şi exprimă dorințele fără a ține seama de vârstă sau sex.
- **"Libertatea de a-şi asuma riscul"**. Abilitatea de a risca şi de a accepta provocările oferă membrilor familiei posibilitatea de a creşte şi de a se îmbunătăți.

Crearea de legături sănătoase/prospere este deschisă, clară şi specifică. Nu este simplu să adere la aceste reguli pentru că procesul creării de legături cu ceilalți este complicat, un proces care necesită efort din partea celor care se angajează în acest proces.

5.9.2 Interacțiunea ca proces cu două căi

Comunicarea este un proces de schimbare a informaţiilor în care cel puţin două persoane se află în contact. Termenii folosiţi adesea pentru descrierea procesului de comunicare sunt (Bendravimo psichologija, [Communication Psychology] 2001): emiţător (persoană care transmite informaţia) şi receptor (persoană care primeşte informaţia), în timp ce informaţia transmisă este **mesajul.**

Scopul emițătorului informației este de a transmite informația într-o manieră care este codată. Cu alte cuvinte, anumite semne sunt folosite pentru a comunica mesajul. Codarea informaţiei este o expresie individuală. Depinde de experienţă, vârstă, atitudine şi alte aspecte ale transmițătorului. Aceeaşi informaţie este transmisă diferit de un copil, un adult, un profesor, un angajat şi aşa mai departe.

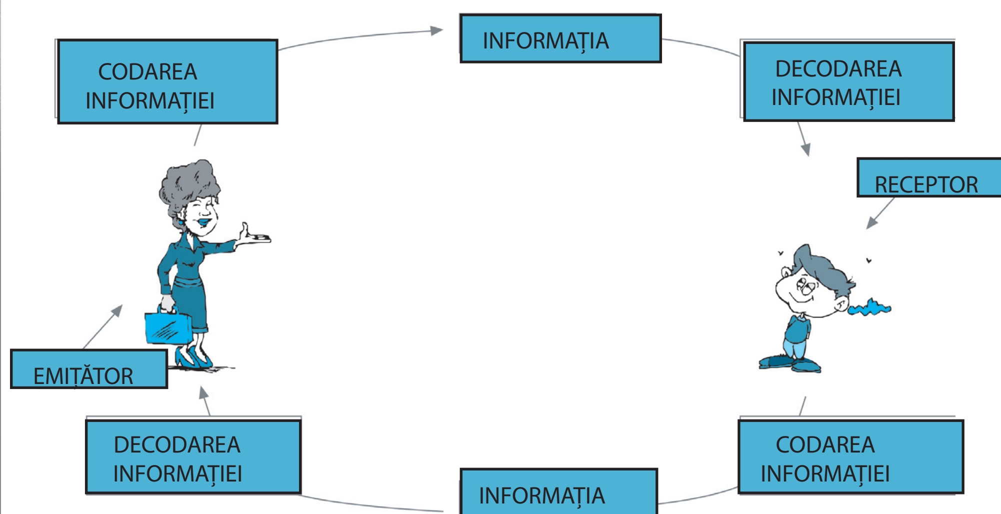
Scopul receptorului informației este de a accepta şi a înțelege informaţia la care este supus, cu alte cuvinte, de a o decoda. Acest proces este de asemenea determinat de experienţa individului, atitudini predeterminate şi altele. Aşadar, informaţia primită este de obicei interpretată individual şi ințeleasă incorect.

În general participanţii într-un proces de comunicare fac schimb de roluri. Emițătorul devine receptor şi invers.

Primirea eficientă de informații apare după urmarea acestor cinci paşi:

1) informaţia este primită,
2) informaţia este înţeleasă,
3) informaţia este acceptată,
4) informaţia este folosită şi
5) feedback-ul se realizează.

După cum indică tabelul transmiterii informației, procesul este destul de complicat. Succesul său depinde de ambii participanți ai procesului – cât de bine este transmisă informația, cât de bine este receptată şi cât de bun este feedback-ul. Feedback-ul oferă şansa de a ajusta înțelegerea informaţiei transmise. Comunicarea eficientă este un proces cu două căi care conține feedback.



Nu în cele din urmă, chiar şi atunci când are loc comunicarea cu două cai, nu este neapărat întotdeauna eficientă pentru că pot exista bariere în comunicare.

Barierele în comunicare sunt variate şi numeroase. Barierele pot sta în calea înţelegerii precum vorbirea neclară, stilul transmiţătorului nu este potrivit stilului sau nivelului receptorului şi al celorlalţi. Barierele în relaţie se manifestă atunci când există o atitudine potrivnică faţă de persoană care transmite informaţia. Următoarele pot fi considerate bariere într-o relaţie (Gailienė, Bulotaitė şi Strulienė, 2002):

OBSTACOLE	EXEMPLE
Ameninţarea	*Faci cum spun eu sau pleci de aici.*
Ordinul, comanda	*Trebuie să îţi vizitezi bunicii.* *Trebuie să o faci şi nu întreba de ce*
Critica	*Habar nu ai cum să te descurci* *Întotdeauna te smiorcăi.*
Judecarea	*Numai un idiot poate acţiona aşa.* *De ce te holbezi ca o capră?*
Obligaţia	*Trebuie să răspunzi pentru toate acestea.* *Trebuie să mă asculţi.*
Predica	*Nu ţi-am spus eu că aşa va fi?* *Oricare ceăţean decent ar trebui să ştie data aceasta.*
Morala	*Acest fel de comportament te dezonorează*
Comparaţia	*Nu vei fi niciodată ca sora ta.* *Cu ea mergeam adesea la film dar cu tine . . .*
Ruşinea	*Nu ţi-e ruşine să vorbeşti aşa?* *Dacă aş fi în locul tău nu aş mai putea să mă uit în ochi.*

Diagnosticul	*Încerci să mă răneşti cu acest fel de comportament.* *Instinctele tale îți sunt duşmani.*
Sfatuirea timpurie	*If I were you, I would have done something else.* *Why didn't you try to do it this way?*
Evitarea	*Dacă aş fi fost în locul tău, aş fi făcut altceva.* *De ce nu ai încercat să faci aşa?*
Umorul	*Nu mai plânge; mai bine mergi la o discotecă.* *Nu fi trist, totul va trece.*
Calmarea	*Nu-i acorda atenție; arăți grozav.* *Totul va trece.*

Unul dintre cele mai frecvente obstacole în comunicare este incapacitatea de a asculta. Se spune că ascultarea ia cea mai mare parte din procesul de comunicare (aproximativ 40 % din intregul timp al comunicarii). Ascultarea este obositoare; este un proces selectiv şi subiectiv. Astfel apare un paradox. Deşi ascultarea este unul dintre cei mai importanți facori ai comunicării, ei i se acordă cel mai puțin atenție. De exemplu, învățăm un copil să învețe dar adesea uităm să îl învățăm să asculte.

5.10 Abilități de comunicare pozitive

Interacțiunile pozitive dintre oameni se bazează pe empatie față de membri propriei familii şi empatie față de ceilalți. Acestea sunt abilități care se pot învața. Care aspecte ale comunicării sunt cele mai importante? Fallon (1988) identifică cele mai importante elemente în comunicare care pun bazele unei fundații solide pentru interacțiunile dintr-o familie.

"Dumnezeu ne-a dat două urechi şi o singură gură ca să ascultăm mai mult decât vorbim"

Zeno (filosof grec)

5.10.1 Ascultarea activă şi pasivă

Atunci când copilul se simte controlat, acesta se opune, şantajează, deoarece are sentimentul (îndreptățit în cele mai multe cazuri) că interesele lui sunt lezate de părinte, care îşi urmăreşte doar satisfacerea propriilor interese. La fel se petrec lucrurile cu orice persoană care se simte controlată.

Să ne controlăm pe noi înşine, nu pe ceilalți!

Într-o relație vrem să fim ascultați, înțeleşi, acceptați, respectați, să fim în siguranță fizică şi emoțională, să existe încredere reciprocă, nu să fim controlați de ceilalți. Trebuie aşadar să ne controlăm reacțiile noastre, şi să creăm mediul propice colaborării dacă vrem ca, elevul, copilul să ni se destăinuie.

Cel mai important lucru pentru o persoană cu probleme este să găsească pe cineva căruia să îi pese cu adevărat de el, care să îl asculte şi să îl înțeleagă chiar dacă nu poate să îl ajute să rezolve problema.

Ascultarea pasivă este o formă de comunicare cooperantă care se limitează la a transmite mesaje preponderent non-verbale care exprimă acceptare, înţelegere, empatie. Uneori cuvintele sunt de prisos, atitudinea contează. Ascultarea pasivă are două etape:

1. "Deschiderea uşii", se face cu blândeţe, cu respect, făcând o afirmaţie (atenţie, nu punând o întrebare!): "Am observat că eşti trist; Văd că ai o problemă ", "dacă vrei să vorbeşti cu cineva…" nu se pun întrebări directe, deoarece ele sunt baraje în comunicare. Nu vom întreba "Ce e cu tine? Ai o problemă? Ce s-a întâmplat?"

Atenţie! Amintiţi-vă faptul că a înţelege (situaţia, faptele, sentimentele, dorinţele) nu înseamnă şi faptul de a le aproba, de a fi de acord cu ele. Putem înţelege că-i vine „să renunţe", „să părăsească", sau chiar "să omoare" pe cineva, dar nu putem fi de acord s-o şi facă.

2 „Ascultare pur şi simplu", fără intervenţie, fără comentarii. Uneori putem transmite semnale de genul„Aha,…!",„Aşa deci", „Înţeleg", Îhâm,„Oh", care transmit celuilalt acceptarea noastră. Această acceptare nu înseamnă că suntem de acord cu ce a făcut, sau cu ce povesteşte, ci exprimă faptul că suntem alături de el în suferinţa lui, că-i înţelegem situaţia prin care trece şi sentimentele cu care se confruntă.

Ascultarea activă este o formă mai complexă, în care putem, în plus, să comunicăm verbal şi non-verbal:

- faptul că suntem atenţi;
- faptul că înţelegem situaţia, că îl înţelegem pe el, nevoile şi dorinţele lui ;
- faptul că îi înţelegem sentimentele (fără ca acest lucru să însemne că îi aprobăm şi acţiunile sau cuvintele jignitoare) ;
- putem pune întrebări de clarificare, dar numai în legătură cu afirmaţiile lui. Nu vom conduce discuţia înspre ce ne interesează pe noi ci îi vom permite să-şi verse inima, fără să-l contrazicem chiar dacă noi suntem de altă părere. Important este să nu creăm bariere de comunicare. În aceste momente, este util să înţelegem situaţia, şi abia mai târziu, la rece, după ce reacţia pasională s-a domolit putem încerca să găsim soluţii **împreună**.

Copilul nostru are nevoie de un prieten mai mare, cu experienţă, un prieten care îl va înţelege şi care nu se va uita de sus la el, nu îl va forţa să facă ceva sau să gândească într-un anume fel. Dacă sunteţi capabil să deveniţi acel prieten, vă veţi cîştiga copilul de partea dumneavoastră.

Ascultarea activă este esenţială pentru o bună interacţiune. Ascultarea activă dă naştere unei mai bune înţelegeri a informaţiei transmise şi îl încurajează pe vorbitor să vorbească, cu alte cuvinte, încurajează procesul de comunicare, printre altele. Următoarele componente sunt componentele ascultării active.

√ ***Discursul non-verbal*** ceea ce înseamnă că poziţia corporală trebuie să indice că ascultătorul aude şi înţelege persoana cu care vorbeşte menţinînd contact vizual, atingerea atunci când e necesar şi alte lucruri asemănătoare.

√ ***Încurajare/stimuli*** include afirmaţii scurte, precum "înţeleg", "OK", "continuă", "Aha" cu voce tare şi aşa mai departe.

√ ***Întrebările*** încurajează o persoană să se deschidă. Întrebările deschise aparţin acestei categorii de întrebări. Cu alte cuvinte, putem întreba, "Cum a fost la şcoală astăzi?" (întrebare deschisă), decât,"Te-ai înţeles bine cu colegii tăi de clasă azi?" (întrebare închisă). În primul rând, putem aştepa mai multe de la informaţiile despre cum s-a descurcat copilul la şcoală. Este de asemenea recomandat să evităm întrebările de genul "De ce?" în timpul ascultării active. Această întrebare poate da naştere unei reacţii defensive, iar persoana este probabil să înceapă să

protesteze sau să nu mai vorbească deloc.

√ ***Fără sfaturi.*** Este important să învăţăm pe cineva să ia singur decizii. Totuşi, cu cât dăm mai puține sfaturi, cu atât copilul îşi va ascuţi propriile abilităţi de a lua decizii în mod independent.

√ ***Parafrazarea*** sau întrebarea despre gândurile vorbitorului cu alte cuvinte. Parafrazarea ajută la primirea informațiilor mai clar prin verificarea dacă am înțeles corect ceea ce vrea să spună vorbitorul.

√ ***Empatia*** încercând să ne punem în locul vorbitorului şi astfel să înțelegem faptele şi sentimentele.

√ ***Aderarea la principiul "aici şi acum",*** ceea ce înseamnă să ne pese de sentimentele şi gândurile vorbitorului, să nu ne aruncăm să vorbim despre probleme şi sentimente de-ale noastre sau altele.

√ ***Nu întrerupeți***.

Ascultarea activă generează şi un cadru în care putem încerca să ne dăm seama că **există o altă problemă care se ascunde în spatele problemei**, de care poate nici copilul nu este conştient.

Pentru dezvoltarea încrederii, în momentul în care tânărul are ceva de spus, este de dorit să se evite exprimarea făţişă a dezacordului, crispării, deoarece relatarea acestuia nu va mai fi sinceră iar elementele menționate vor fi doar de suprafaţă şi vor fi eliminate acele detalii care ne-ar permite conturarea unei mai bune imagini de ansamblu. În consecință când îi ascultăm pe tineri este de preferat să ne cenzuram prejudecățile şi tendințele de a anticipa ceea ce vor să ne spună „ştiam eu ..." pentru a evita din partea lor replici de genul „niciodată nu asculţi ce vreau să spun"; „tot timpul mă întrerupi şi nu mă laşi să termin". Aşadar să lăsăm adolescentul să-şi exprime părerile fără a fi întrerupt. Întreruperea elanului poate închide întreaga discuție. Dacă sunt idei care nu au fost foarte clar exprimate trebuie reținute şi rămân de clarificat şi de pătruns în profunzimea lor de îndată ce conversația o permite.

Chiar când suntem presaţi de timp, nu este indicat să ne uităm la ceas, pentru că adolescentul nostru se retrage precum melcul în cochilie şi nu va mai dori să continue, iar această conversație nu va mai putea fi reluată în acelaşi cadru, cu aceleaşi obiective.

Ceea ce nu trebuie, în nici un caz, să facem, este să-l întrerupem, să comentăm critic, să începem să-i dăm sfaturi, să ne asumăm rolul de Salvator. Niciodată să nu spunem "te înțeleg, **dar**….", fiindcă fiindcă acest "dar" înseamnă pentru el că de fapt nu-l înțelegem sau că vrem să spunem că sentimentele lui nu sunt în regulă sau că sentimentele lui nu sunt importante.

Atitudinea potrivită pentru ascultarea activă şi pasivă este aceea în care:

- Chiar dacă nu suntem de acord cu el, înțelegem că sentimentele sale sunt reale, convingerile sale sunt reale, chiar dacă sunt greşite!
- În această etapă, orice am spune noi contra va fi perceput ca un atac la persoană, un atac la sentimentele, convingerile şi principiile lui. E ca şi cum cineva are încredere în noi şi îşi dă jos armura, iar noi îi înfigem un cuţit în spate. Aceasta provoacă imediat o barieră de comunicare şi poate amenința viitorul relației.
- Este neapărat necesar să-i transmitem verbal şi non-verbal că îi înțelegem sentimentele (chiar dacă îi dezaprobăm acțiunile- dar în acest moment nu vorbim despre asta!), că îi înțelegem dorințele (chiar dacă nu suntem de acord cu aceste dorințe), de exemplu putem să înțelegem că doreşte ciocolata frățiorului, dar nu putem fi de acord să i-o ia.
- Trebuie să-i recunoaştem dreptul de a gândi diferit! Când cineva are o părere care pare deplasată, ceilalţi izbucnesc de multe ori în râs sau etichetează "ce idee tâmpită". Aceasta crează baraje de comunicare: s-a râs de el.

Greşeli tipice în aplicarea metodei ascultării active:

- Ascultarea activă nu are că scop aflarea unor informaţii suficiente pentru a rezolva noi problema. Aşadar trebuie să evităm rolul de salvator. Totuşi există situaţii când copilul simte că problema îl copleşeşte şi are nevoie de un salvator. A nu-l salva în aceste momente este echivalent pentru el cu a-l părăsi.
- O atitudine prea academică (dacă am învăţat "perfect" metoda ascultării active) dă impresia persoanei respective că se află în cabinetul psihologic, nu în faţa unui prieten care îl înţelege.
- Părintele (profesorul, şeful) poate aplică metoda în mod mecanic, fără să-i pese realmente de celălalt. Copilul (elevul, angajatul) va simţi asta. El se aşteaptă să i se acorde atenţie, să nu fie întrerupt, să se manifeste interes adevărat pentru problema lui.
- Rostirea mecanică în mod repetat a unor „fraze ecou", bune de altfel, ca " da, înţeleg, ţi-ai pierdut caietul", "da, înţeleg profesorul te-a certat", … dă impresia de sarcasm, ironie.
- Aplicarea metodei în grabă, sau când părintele (profesorul, şeful) e nervos.
- Mediul în care se face ascultarea activă este perturbat de prezenţa altor persoane care pot deturna cursul discuţiei introducând elemente ce pot genera bariere de comunicare (de exemplu, prezenţa bunicii, soacrei etc.)
- Joc fals, în care profesorul aplică metoda, dar nu-l acceptă cu adevărat pe elev şi situaţia aşa cum este.
- Părintele (profesorul) nu este suficient de calm şi nu reuşeşte să permită copilului (elevului) să termine de spus tot ce are de spus fără să intervină cu comentarii, etichetări, fraze moralizatoare etc. Copilul trebuie lăsat să se descarce!
- Dacă noi folosim vocea raţiunii în timp ce el foloseşte limbajul sentimentelor, nu ne vom înţelege!
- A întrerupe, a dezaproba, a da soluţii, a eticheta, şi alte atitudini care provoacă baraje de comunicare.
- A forţa existenţa unei discuţii când copilul nu este pregătit pentru asta, a insista atunci când copilul nu doreşte să fie ascultat, nu răspunde invitaţiei de a dialoga, şi deci " nu deschide uşa".

Exemplu de reacţie clasică comparativ cu atitudinea pro-activă (ascultarea activă).

(Ardelean, 2004)

În paranteză este descris ceea „ce gândeşte personajul":
Personaje Mama şi copilul

Varianta clasică

Copilul trânteşte uşile, e încruntat şi nervos:
Mama: (mă enerveaza băiatul ăsta) De ce trânteşti aşa uşile, eşti nebun?
Copilul: (şi tu le trânteai azi-dimineaţă când nu-ţi găseai cheile) Nu sunt nebun!
Mama: Atunci de ce trânteşti uşile?
Copilul: -ţipând- Nu le trântesc!
Mama: Cu mine să nu vorbeşti pe tonul ăsta!
Copilul: Nu-mi găsesc caietul
Mama: Şi pentru asta trebuie să distrugi toată casa?
Copilul: Cred că „ăla mic" l-a pus pe undeva (şi n-am distrus nimic, bine?)
Mama: Nu cred că el are vreun amestec!
Copilul: (Da, „puişorul" nu face nimic rău niciodată, totdeauna îi iei apărarea, e un „sfinţişor") Dar ieri cine mi-a murdărit blocul de desen? Tu eşti de vină că îi permiţi să umble printre lucrurile mele! Dacă ai avea mai multă grijă de el nu mi-ar strica lucrurile!
Mama: Cum poţi să dai vina pe mine, nu ţi-e ruşine? Vezi că te pocnesc!

Copilul: (cu îngeraşul niciodată nu vorbeşti aşa) Mai bine m-ai ajuta să-l găsesc.
Mama: (Of, mâncarea nu e gata, şi soţul trebuie să apară, dar trebuie să găsim caietul altfel tot eu voi avea probleme. Dar măcar am să-i dau o lecţie!) Asta se întâmplă dacă nu ţii ordine între lucruri. Şi dacă vrei ca cineva să te ajute trebuie să înveţi să ceri frumos.
Copilul: (oricum o să mă ajute, face pe grozava) Te rooogg!
Mama (după căutari): Uite-l în ghiozadanul tău! Crezi că cel mic l-a pus aici?
Copilul: Bine, bine, tu întotdeauna trebuie să ai dreptate.

Şi acum varianta pro-activă:

Copilul trânteşte uşile, e încruntat şi nervos:
Mama: Văd că eşti nervos!
Copilul: Nu sunt nervos!
Mama: Nu? Mi s-a părut că tranteşti usile?
Copilul: -ţipând- Nu le trântesc!
Mama: Din tonul tău îmi dau seama că ai totuşi o problemă!
Copilul: Nu-mi găsesc caietul
Mama: Înţeleg. Unde crezi că ar putea să fie?
Copilul: Cred că „ăla mic" l-a pus pe undeva
Mama: Aşa deci!
Copilul: Şi ieri mi-a murdărit blocul de desen. Tu eşti de vină că îi permiţi să umble printre lu crurile mele! Dacă ai avea mai multă grijă de el nu mi-ar strica lucrurile!
Mama: Deci tu consideri că eu sunt vinovatul principal. Şi acum ce e de făcut?
Copilul: Mai bine m-ai ajuta să-l găsesc.
Mama: Vrei să-l căutăm împreună?
Copilul: Da!
Mama (după căutări): Uite-l în ghiozadanul tău! Ce bine că l-am găsit!
Copilul: Mulţumesc!
Mama: (acum după încetarea „crizei" să rezolvăm şi problema relaţiei dintre noi) Uite, eu mă simt umilită când tu îmi vorbeşti pe un astfel de ton şi trânteşti uşile; mi se pare lipsit de re spect. De asemenea mă deranjează dezordinea din camera ta, fiindcă uite la ce incidente poate da naştere
Copilul: îmi pare rău
Mama: Cum crezi că am putea evita asemenea situaţii pe viitor?
Copilul: eu aş putea ţine ordine dar ăla micu'le deranjeaza din nou.
Mama: crezi că dacă ai avea o cheie să-ţi închizi camera, asta ar rezolva problema?
Copilul: Da, ar fi perfect.
Mama: Şi atunci ai păstra ordine şi nu ai mai da vina pe frăţiorul tău?
Copilul: Bineînţeles.
Mama: Deci rămânem astfel înţeleşi?
Copilul: OK!

Lucrurile ce sunt de criticat, vor fi punctate argumentat. Adolescentul apreciază critica doar când se sprijină pe argumente. Nu putem spune că un lucru este „o prostie, o nebunie" doar pentru că aşa considerăm noi. Această poziţie nu face decât să provoace reacţii de respingere. Tânărul este receptiv la critică dacă i se aduc argumente pertinente treptat, argumente expuse fără patimă, cu calm. Nu ne este de folos să ne folosim argumentele ca pe nişte pietre cu care să zdrobim personalitatea celui din faţa noastră. Argumentarea conduce la restabilirea unui echilibru, la o considerare de comun acord a punctului de vedere. Argumentele se expun tocmai din dorinţa de a realiza un canal comun de comunicare. Putem să dăm o mai mare atenţie unor

cuvinte din relatare, în funcție de tonalitatea cu care sunt exprimate. Fără intenție expresă, prin tonul vocii, gesturile însoțitoare se accentuează punctele nodale ale conversației.

Părintele în situația de dialog trebuie să-şi reprime tendința de a explica, de a-şi etala vasta experiență şi de a-şi motiva în acest fel importanța pe care o acordă dorinței de a i se urma exemplul. Trebuie să nu uite că nu este în fața şefului, la serviciu, unde trebuie să iasă în evidență, unde trebuie să uimească, să impulsioneze recompensarea, avansarea sau recunoaşterea meritelor. Stă de vorbă doar cu proprii copii, care aşteaptă încurajare, sprijin şi caută să aibă în față un partener, prieten, nu un superior, un şef.

Important de asemenea este de a dialoga cu copilul nu doar când există probleme. Trebuie să purtam un dialog permanent, deoarece acesta cultivă sentimentul că ne pasă de el. Însă acest interes nu trebuie să se transforme într-o formă de control. De asemenea, succesele trebuie reliefate, indiferent cât par de mici; acestea sunt succese şi merită apreciate. Chiar când sunteți supărat că nu face nimic cum trebuie, sunteți nemulțumit că este dezordonat, neatent, că-şi neglijează lecțiile, că stă prea mult la televizor, că nu mănâncă sau mănâncă nesănătos, găsiți ceva care este de apreciat la copil şi spuneți-i. O mică apreciere pozitivă legată de orice altceva este mai bine primită şi determină o schimbare, față de săptămâni întregi de certuri, amenințări sau pedepse.

Dezvoltarea intuiției în relațiile părinte-copil este benefică şi în avantajul amândorura. În momentul în care părintele aude din gura copilului: „S-a întunecat şi e cam răcoare" pricepe în plus că este de dorit să se aprindă lumina, să fie căldură şi să-i dea ceva mai gros de îmbrăcat sau să-l învelească. La fel şi copilul care-şi aude părintele că spune „mă simt singur", vine lângă părinte, îl îmbrățişează şi încearcă să-i spună orice ca să-i alunge acel sentiment. Intuiția ajută la descifrarea mai exactă şi corectă a mesajelor.

Pentru a vă îmbunătăți comunicarea şi colaborarea cu copilul, vă recomandăm să citiți cartea lui Faber şi Mazlish "Comunicarea eficientă cu copiii. Acasă şi la şcoală." (2002).

Despre Timp

Copilul: Aş vrea să îți spun ceva!
Părintele: Nu acum, mă grăbesc la muncă. Îmi spui când ajung acasa. Pa!
Seara târziu copilul nu vrea să meargă la culcare, aşteaptă ca părintele să îl întrebe despre ce a vrut să vorbească. Părintele, obosit, cu multe probleme este nervos.
Părintele: la ora asta încă nu eşti în pat?! Hai, du-te la culcare! Nu mă fă să îți zic din nou!
Copilul: Dar ...noapte bună!
După un timp părintele vrea puțin confort şi înțelegere din partea copilului, pentru că pleacă de acasă pentru câteva zile.
Părintele: plec şi mă întorc peste două zile. Înțelegi, nu şi te vei comporta vei fi cuminte. Te las cu Rita.
Copilul: Dar vroiam...
Parent: Ce mai e acum!? Nu înțelegi că mă grăbesc? Vorbim când mă întorc. Pa !
Copilul: ...pa!...

În asemenea cazuri nu ar trebui să ne surprindă reacții de genul: „Nimănui nu-i pasă de mine!". Este o răbufnire a frustrărilor simțite ori de câte ori a fost amânată acordarea atenției. Copilul a pus o etichetă părintelui, care a fost reconfirmată de toate ocaziile în care nu a fost ascultat, şi ca răzvrătire nu va mai dori să încerce să comunice, ceea ce va duce la situația de a

lua deciziile aşa cum crede de cuviinţă, va accepta sfatul oricui îl ascultă, dar se va îndepărta de părinte. Viaţa agitată, responsabilităţile cărora trebuie să le facă faţă părintele îl conduce pe acesta să minimalizeze şi chiar să nu conştientizeze faptul că şi-a rănit şi îndepărtat propriul copil.

- Timpul petrecut împreună contează mult pentru conturarea şi stabilirea relaţiilor durabile. Numai pe baza unei relaţii puternice copil-părinte, consolidate în timp se vor putea depăşii cu succes perioadele de frământări, tatonări, eşecuri din timpul adolescenţei. Din timp trebuie ajutat şi învăţat să se gândească la urmările acţiunilor şi hotărârilor sale şi apoi să poarte responsabilitatea alegerilor şi înfăptuirii deciziilor sale.
- Există momente în care decizia luată aduce dificultăţi neaşteptate, care pot să-l facă să dea înapoi. Responsabilitatea de părinte constă în a-i acorda adolescentului sprijin, încurajare, astfel încât el va putea continua pe drumul ales, depăşind greutăţile ivite, consolidându-i stima de sine, că poate să facă ceva, că se poate încrede în propriile forţe. Un abandon şi-ar lăsa amprenta poate pentru toată viaţa şi l-ar copleşi. Importantă este colaborarea cu familia, sprijinul şi susţinerea acesteia.
- Pentru omul secolului XXI, lumea în care trăieşte este într-o perpetuă schimbare. Cuvântul la ordinea zilei este „n-am timp”. Informaţiile abundă, realizările tehnologice sunt atât de numeroase, încât asimilarea lor copleşeşte. Concentraţi doar pe informaţiile care ne sunt solicitate de propriul loc de muncă suntem în pericol de a nu mai fi la curent cu evenimentele, cu evoluţia lor, suntem în pericol de a fi depăşiţi de situaţie. Unde mai pui că trebuie să ne educăm copiii în spiritul acestei epoci, să ţinem pasul cu evoluţia. Greutatea cea mare constă în faptul că trebuie noi să ne adaptăm la ritmul trepidant al vieţii, deoarece am fost învăţaţi de către părinţi într-un alt fel, tradiţional, stil transmis de la bunicii noştri, care a fost preluat de asemenea de la părinţii lor. Stilul tradiţional a fost depăşit, suntem forţaţi să ne adaptăm la această societate în permanentă şi tot mai accelerată schimbare. Trebuie să ţinem pasul dacă dorim ca tinerii să facă faţă la rândul lor, să nu fie excluşi şi marginalizaţi.

Timpul este într-adevăr mai greu de găsit dar trebuie să ne gestionăm în alt fel timpul liber. Trăim în această lume, socializăm, deci nu ne putem sustrage relaţiilor pe

- Stăm în faţa televizorului – foarte bine - ne menţinem informaţi, ne distrăm. Dar uneori putem să îi punem pe copii să se uite împreună cu noi şi poate să discutăm despre emisiune, ei pot pune întrebări şi pot primi răspunsuri pe loc. În acest fel vor fi siguri că au un prieten şi un partener în părinte. Este puţin timp câştigat împreună cu copilul nostru?
- Să analizăm vorbitul la telefon: este necesar, normal şi se poate întampla să avem discuţii lungi. Chiar şi aceste discuţii sunt normale uneori. Dar putem termina mai repede cu promisiunea că îi vom vizita şi vom discuta pe larg despre problemă. Cu aceasta putem evita o situaţie în care copilul ne răspunde cu „şi tu vorbeşti mult la telefon” atunci când suntem exasperaţi de faptul că vorbeşte prea mult la telefon. Prietenii noştri pot aştepta dar educaţia copilului nostru nu poate fi întârziată sau făcută numai atunci când avem timp liber.
- Dacă problemele pe care le avem la servici ne afectează, dacă sunt foarte importante, putem să le discutăm împreună cu partenerul nostru. Nu ne vom exclude copilul spunându-i: „du-te în camera ta, asta nu e treaba ta”. În acest fel ei vor înţelege că munca este un lucru serios şi îşi pot exprima propriile păreri.
- Dacă mergem la cumpărături trebuie să ne gândim la plăcerea copilului de a îşi asuma responsabilitatea de a cumpăra lucruri pentru casă şi ce anume le place. Ştiind acest lucru despre cumpărături, lucrurile vor merge mai neted pentru ei pe viitor.
- Există sfârşituri de săptămână pe care am vrea să le petrecem fără copiii noştri dar trebuie să ştim că şi copiii au sfârşituri de săptămână şi de ce să nu le petrecem împreună. De

ce să nu ne simţim bine împreună şi să discutăm alte subiecte decât cele din timpul săptămânii: teme, pedepse şi altele.

Aruncând o privire sumară peste puţinul timp câştigat cu siguranţă vom înţelege că nu e numai un număr „am câştigat 30 de minute" sau „am câştigat 2 ore în plus" ci este un câştig incomensurabil pe planul afectiv", pe planul consolidării relaţiei părinte-copil. O mai bună gestionare a propriului timp aduce beneficii nebănuite, inclusiv la menţinerea noastră, a părinţilor într-o formă bună, optimistă, zâmbitoare, satisfăcută.

5.10.2 Mesajul „Eu"

Cum ne adresăm cuiva care ne deranjează printr-o acţiune a sa, fără să creem o barieră în relaţia noastră? S-a observat că majoritatea formulelor de adresare care provoacă bariere de comunicare conţin un mesaj de tip TU adică de forma „TU eşti ………aşa şi aşa", „TU ai făcut/ sau nu ai făcut ……aşa şi aşa", „TU ar trebui să ……aşa şi aşa"

Pentru a evita acest neajuns se recomandă un mod de adresare care se numeşte MESAJ „EU…"

Secretul constă în faptul că mesajul nu se concentrează asupra a ceea ce a făcut celălalt, ci asupra faptului că pe noi ne deranjează ceva, şi ne exprimăm sentimentul neplăcut pe care ni-l crează comportamentul celuilalt.

Aşadar de exemplu, NU vom spune copilului „De ce nu ţi-ai făcut (TU) patul dimineaţa?" sau „De câte ori să-ţi mai spun să nu mai întârzii (TU) seara după ora 21

Ci vom spune: "Simt că mă enervez (EU) când găsesc dimineaţa dezordine în camera ta şi trebuie să-ţi fac eu patul" sau "Sunt îngrijorat (EU) când tu întârzii seara după ora 21 fiindcă mă tem că poate ţi s-a întâmplat ceva."

Astfel, îl facem pe el responsabil de sentimentul negativ pe care îl trăim noi, şi îi sugerăm că într-un anumit sens ne agresează emoţional. Metoda este eficientă deoarece nu pune copilul în poziţie de inferioritate ca în prima variantă, ci comunicăm cu persoana responsabilă din el.

Structura Mesajului EU este, compusă din 3 elemente:

- Sentimentul negativ pe care îl trăim: mă deranjează, sunt îngrijorat, mă supără , mă doare capul, mi se rupe inima, mă doare sufletul, mi-e frică ;
- Problema care generează acel sentiment: …când tu faci…………
- Motivul pentru care problema generează acel sentiment: ……deoarece……..

Nu putem folosi MESAJ EU pentru o pretenţie, pentru o aşteptare nefondată pe care o avem cu privire la cineva. De exemplu, un părinte nu poate spune fiului: „mă deranjează că nu te-ai angajat la firma XYW" , "mă simt frustrat că nu ai şi tu afacerea ta proprie" sau "mă simt umilit că nu te-ai făcut medic".

Este posibil ca atunci când folosim MESAJ EU cineva să ne dea o replică obraznică:
-Mă deranjează când tu faci gălăgie în clasă, deoarece ceilalţi nu se pot concentra.
-Şi cui îi pasă de asta?
Răspunsul nostru în acest caz ar putea fi :
-Mie îmi pasă, şi ţie ar trebui să-ţi pese. Dacă tuturor ne-ar păsa unii de alţii, am trăi într-o lume mai bună. Tu ce părere ai? Nu ţi-ar plăcea ca şi celorlalţi să le pese de tine şi de ceea ce simţi tu?

5.10.3 Să ştim cum să ne exprimăm sentimentele

Exprimarea sentimentelor pozitive este o modalitate benefică de a interacționa. Membrii unei familii fericite ştiu cum să o facă şi sunt capabili să pună multe sentimente pozitive în cuvinte. Oricum, acest lucru nu este aşa uşor de făcut. Se recomandă să exprimăm sentimentele pozitive urmând următorii paşi:

Pasul 1. Prezența contactului: priviți persoana, referiți-vă la ea folosindu-i numele sau în alte feluri.

Pasul 2. Numiți exact ce a făcut persoana cealaltă şi v-a mulțumit

Pasul 3. Spuneți-i persoanei ce sentimente v-a trezit acest comportament.

De exemplu, „Tom, eşti cu adevărat un tip de treabă. Ai venit acasă la timp. Simt că pot avea încredere în tine". Acest lucru implica abilitatea de a prezenta cereri într-o manieră directă şi pozitivă. Trebuie făcută ferm şi cu respect.

Expimarea sentimentelor negative, la fel ca şi cu cele pozitive, nu este o chestiune simplă. Este important ca sentimentele negative să nu dea naştere unui conflict sau să insulte persoana.

Se recomandă ca exprimarea sentimentelor negative să se facă urmărind paşii:

Pasul 1. Drept persoană. Vorbiți calm şi ferm.

Pasul 2. Numiți exact lucrul pe care l-a făcut şi v-a nemulțumit

Pasul 3. Spuneți-i persoanei ce simțiți cu privire la acest lucru

Pasul 4. Faceți o ofertă pentru a rezolva acea problemă. Este posibil să oferiți variante pozitive pentru soluționare.

Comunicarea eficientă este comunicarea învățată. Nu este niciodată prea târziu pentru a ne îmbunătăți comunicarea.

Nu fiți ruşinați de copiii dumneavoastră. Arătați-le cât de des puteți că îi iubiți Lammontagne, 1999.

Lanmontagne, 1999

Am urmărit pe parcursul acestui capitol care sunt bazele colaborării cu copilul nostru. Am înțeles mai bine ființa umană cu nevoile şi prejudecăţile ei, ne-am descoperit mai mult pe noi înşine. Am învăţat să îl privim pe copilul nostru ca pe o persoană distinctă, cu propriile idei, opinii, nevoi, interese, dorințe, preferințe, cu dreptul de a fi el însuşi şi de a-şi împlini propriul destin. Am accentuat importanța atitudinilor de respect, solidaritate, empatie, oferirea unui model, crearea unui mediu securizant emoţional pentru comunicarea sentimentelor, acceptarea necondiționată, recunoaşterea dreptului de a fi diferit. Toate acestea urmăresc să asigure un climat şi un fundament de colaborare, de parteneriat în familie. Dacă am reuşit acest lucru, am făcut un mare pas înainte, pas ale cărui beneficii se vor vedea atât în privința alegerii carierei, cât şi în armonizarea relațiilor de familie şi interumane în general.

Dar, pentru a-l putea ajuta efectiv pe copil să îşi aleagă cariera potrivită, trebuie să mergem mai departe. Cum ne stabilim scopuri, şi de ce este necesar să le stabilim, cum mobilizăm toate resursele copilului şi cum menținem treaz interesul şi motivația acestuia, sunt întrebările ale căror răspunsuri le vom găsi în capitolul ce urmează.

Exerciții

Exercițiul 5.1 "Cuvinte înțelepte"

Părinții îşi învață copiii în diferite situații de viață. Vă rugăm să vă gândiți şi să completați spațiile libere cu "cuvinte înțelepte" pe care i le-ați spune copilului cu privire la următoarele subiecte şi situații de viață:

PRIETENI ....
TIMP LIBER ....
MUNCĂ ....
MORALITATE ....
IUBIRE...
CĂSĂTORIE ....

ȚINEȚI MINTE: acei părinți care îşi iubesc copilul evită să îi diminueze personalitatea.

Exercițiul 5.2 "Harta relațiilor familiale"

Sursa: Exercițiu creat de Ardelean R., bazat pe Teoria Johari Window, Analiza SWOT şi testul verbal proiectiv "WAY"-Who Are You, apud Luca, 1998)

Exercițiul constituie o diagnoză a relației părinte copil şi vine în sprijinul consolidării acesteia, ca bază a colaborării în procesul alegerii carierei.

Pentru reuşita exercițiului trebuie ca cei doi protagonişti, Părintele "P", şi Copilul "C" să-şi acorde timp reciproc, într-un cadru în care să nu fie deranjați, şi să părțicipe cu o atitudine de deschidere şi sinceritate.

Etapa 1: Scrierea panelelor (15 minute)

Fiecare dintre cei doi, parintele şi copilul, iau câte 2 pagini A4 pe care le îndoaie pe jumătate, şi le notează astfel: P-S; PP-SS

P: Cred că cele mai importante calități ale mele sunt: 1. Eu sunt… 2. Eu sunt capabil să… … 20. Eu ştiu să …	**S:** Ceea ce nu îmi place la mine este … (sau) Nu mi-a plăcut de mine atunci când... 1. 2. … 10.

PP : Ceea ce apreciez la tine este …(sau) Mi-a plăcut de tine atunci când…. 1. 2. … 10.	**SS :** 1. Mă deranjează atunci când tu faci …. deoarece… 2. Mă deranjează atunci când tu faci …. deoarece …… 10. Mă deranjează atunci când tu faci …. deoarece…

P: În panelul P (putere) fiecare parte scrie care sunt cele mai importante 20 calități ale sale. Acestea se vor înscrie sub forma unor propozițiii care încep cu Eu sunt…, Eu sunt capabil să….., sau Eu ştiu să…

S: În panelul S (slăbiciune) treceți cele mai importante lipsuri ale Dvs., ceea ce nu vă place la propria dvs persoană, prin fraze care încep cu "Ceea ce nu îmi place la mine este…, sau Nu mi-a plăcut de mine atunci când…..Este un pas important într-o relație a recunoaşte că nu suntem perfecți, că putem greşi. Aceasta ne face mai umani şi mai accesibili

PP: În panelul PP vom trece acele calități pe care le apreciem la celălalt, calitățile pe care i le vedem. Adică părintele va scrie ce anume apreciază la copil, şi copilul la părinte, prin fraze care încep cu Ceea ce apreciez la tine este … sau Mi-a plăcut de tine atunci când….

De multe ori uităm să ne comunicăm aprecierea pentru celălalt, dar în acelaşi timp fiecăruia din noi îi place să ştie că cineva îl apreciază.

SS. În acest panel vom trece ceea ce ne deranjează la celălalt în relația noastră cu el prin mesaje de tip EU, şi anume toate cele 10 puncte vor avea structura: mă deranjează atunci când tu faci… deoarece…., sau Mie nu îmi place atunci când tu faci….deoarece….

Etapa 2 reflecții personale, (10 minute):

Fiecare parte pastrează propria fişă P-S, şi dă celuilalt fişa cu panelele PP-SS

Fiecare parte compară panelul P din fişa proprie cu PP din fişa primită, adică compară calitățile personale aşa cum şi le vede el însuşi cu modul în care acestea sunt văzute de celălalt.

a. Putem avea aceleaşi calități prezente în ambele panele ceea ce demonstrează existența şi manifestarea acestora. Avem un sentiment bun atunci când ştim că ne sunt apreciate calitățile.

b.Există calități în PP pe care nu le-am trecut în P? Este un lucru minunat să şstii că cineva îți apreciază o calitate căreia tu însuți nu i-ai acordat prea multă importanță.

c. Există calități în P care nu apar în PP? Trebuie să ne punem problema dacă nu ne supra-apreciem şi trebuie să ne întrebăm: dacă această calitate o avem cu adevărat, atunci de ce nu se manifestă?

d. Putem avea lipsuri evidențiate de ambele panele. A avea defecte, lipsuri, greşeli, poate părea o piedică în calea unei relații bune, dar din contră, aceasta constituie o bună bază pentru colaborare, deoarece părintele care recunoaşte faptul că nu este perfect şi are el însuşi nevoie de schimbare crează o punte de legătură, de solidaritate cu copilul, deoarece arată că şi el se află în aceeaşi poziție cu copilul.

e. Există lipsuri evidențiate în S dar care nu apar în SS? Este un lucru îmbucurător să ştii că o deficiență pe care ți-o asumi nu produce disconfort celuilalt, deci nu este chiar atât de grav şi astfel există potențialul unei corectări.

f. Există lipsuri evidențiate în SS dar care nu apar în S? Aici se află adevăratele probleme care împiedică dezvoltarea unei relații mai bune între părinte şi copil.

Aici se pot afla problemele pe care le avem, dar pe care nu vrem să le recunoaştem.

Etapa a 3-a. Dezbateri. 15 minute)

În această etapă începem dialogul între părți. Putem deschide dialogul trecând pe scurt peste punctele a, b, c, d, e exprimând rezultatele reflecțiilor personale, înainte de a ajunge la f.

Părintele trebuie să aibă inițiativa discuției abordând pe rând toate punctele critice din SS atât din panelul personal cât şi din cel al copilului. Discuția nu trebuie să se transforme într-o ceartă, într-o confruntare pe ton ridicat, ci are rolul să identifice care din problemele puse în discuție sunt reale şi care ascund în spatele lor, de fapt, alte probleme.

Discuția se poate considera un success dacă:

- Fiecare parte conştientizează că există câteva elemente care le perturba relația
- Fiecare parte îşi asuma măcar o greşeală din lista celor 10 din panelul SS, şi recunoaşte că trebuie să-şi schimbe comportamentul.

Etapa a 4-a . Negocierea. (20 minute)

Se alege una dintre problemele identificate, pentru a-i găsi o soluție, şi se tratează astfel:

- Se defineşte problema
- Se întocmeşte o listă cu propuneri venite din partea ambelor părţi, fără a le cenzura, critica, evalua. Toate propunerile se scriu pe o listă, până la epuizarea ideilor.
- Se analizează ideile. Se înlătură cele considerate absolut inacceptabile pentru una sau alta dintre părţi.
- Se negociază pe rând ideile rămase, se combină între ele, se fac compromisuri de ambele părţi până când se ajunge la o soluţie acceptabilă de către ambele părţi.

În mod similar se abordează următoarele probleme, până la epuizare, dar nu neapărat în aceeaşi sesiune de discuții.

În continuare vă oferim un exemplu (Ardelean, 2004):

Părintele spune: *Înțeleg că îți place să te joci cu prietenii pe computer la „internet cafe". Totuşi, trebuie să înțelegi că suntem îngrijoraţi, în special pentru că nu ştim la ce fel de programe vă uitați acolo, sper că nu la cele pentru adulți. Şi nu ştim cu ce fel de „prieteni" îți petreci timpul.*

Să vedem ce putem face pentru a rezolva această problemă. Să scriem pe o hârtie ce anume ți-ar plăcea, iar eu voi scrie ce ne-ar plăcea nouă ca părinți:

LISTA COPILULUI:	**LISTA PĂRINTELUI :**
• Să am acces la computer • Să am voie să mă joc pe computer • Împreună cu prietenii mei • Părinții să aibă încredere în mine din nou	• Restabilirea încrederii în copil • Securitatea/siguranța copilului din punct de vedere al mediului, prietenilor, programelor urmărite, a fi pe stradă la ore târzii. • Să nu îşi neglijeze lecţiile • Să nu petreacă prea mult timp în fața calculatorului

Acum căutăm **soluții**; fiecare îşi dă cu părerea şi se întocmeşte lista posibilelor soluții:

1. Copilul va folosi calculatorul tatălui, aşa cum este (limitat, condiționat)
2. Copilul să aibă propriul calculator în camera lui.
3. O data pe săptămână să aibă voie să meargă la Internet
4. Eliminăm total calculatorul din viața noastră pentru că ne aduce numai probleme,şi în schimb vom merge la iarbă verde în fiecare weekend (intervenția mamei)
5. Conectăm calculatorul de acasă la internet şi astfel se poate juca împreună cu prietenii în rețea.

Acum **evaluăm** soluțiile împreună

1. Părintele protesteaza că Copilul va sta din nou, prea mult, la computer
2. Inacceptabil pentru părinți, nu au suficienți bani
3. Copilul protestează că este insuficient
4. Inacceptabil atât pentru Copil cât şi pentru Părinte
5. Inacceptabil pentru Copil

Au rămas două posibilități, 1 şi 3 . Prin **negociere** s-a luat următoarea decizie:

Conținutul deciziei	***Structura deciziei***
Copilul	Cine face?
Are voie să se joace o oră pe zi pe computerul de acasă	Ce face?
Cu condiția ca tema să fie făcută în prealabil, iar sâmbăta are voie să se joace 3 ore cu prietenii la Internet Cafe cu condiția ca tatăl său să poată verifica unde este acest Internet şi ce se întâmplă acolo	Cum face?

Tatăl poate verifica atât calculatorul de acasă şi poate face şi vizite neprevăzute la Internet (nu foarte des!!!) pentru a verifica ce fac acolo, cu condiția să găsească un motiv plauzibil pentru ceilalţi prieteni, ca de exemplu: "uite, ți-am adus cheia pentru că noi mergem la …", sau "am uitat să iau de la tine Club cardul , etc." Mama verifică temele prin sondaj.	Cine verifică?
Dacă nu se supune regulii, copilul pierde dreptul de a ieşii din casă şi de a folosi calculatorul timp de o lună. Dacă situaţia se repetă, vom analiza situaţia din nou. (dacă în timpul aplicării deciziei se întâmplă să se abată puțin de la regula, NU îi vom acorda atenție, trecem peste, trebuie să fim înțelegători. Dacă „mica" încălcare devine regulată trebuie să îi atragem atenția „cred că ne-am abătut de la regulă din nou, să ne amintim că am luat o decizie ÎMPREUNĂ"	Ce se întâmplă dacă regula este încălcată?
Dacă din diferite motive părinţii nu se pot ţine de regulă, vor trebui să îi ofere compensaţii. De exemplu, dacă tatăl are atât de mult de lucru la calculator încât nu îi poate asigura ora promisă, va trebui să îi dea voie să meargă la Internet.	Copilul poate cere, iar părinții TREBUIE să îi asigure drepturile promise

Acesta este un exemplu didactic. Nu există soluţii prefabricate pentru orice problemă sau conflict, pentru că părțile care sunt implicate sunt individualizate şi au nevoi şi interese specifice. O soluţie care funcţionează cu o familie, o situaţie, nu va funcţiona în acelaşi mod într-o altă familie, sau în altă situaţie.

Nu există soluții bune sau rele ci soluții acceptate sau neacceptate!

Referințe bibliografice:

Ardelean, R. (2004). *Lumina.[The Light]* Braşov: Ema.

Bendravimo psichologija. [Communication Psychology] – Kaunas: Technologija, 2001.

Carnegie, D. (1997). *Secretele succesului.[How to win friends and influence people]* Bucureşti: Curtea Veche.

Faber, A., Mazlish, E. (2002). *Comunicarea eficientă cu copiii. Acasa şi la şcoală* [*How to Talk so Kids Can Learn. At home and in school*]. Bucureşti: Curtea Veche.

Fallon, I., Mueser, K., Gingerich, S., Rappaport, S., McGill, C. & Hole, V., (1988) *Behavioural Family Therapy*. Buckingham Mental Health Service.

Gailienė D., Bulotaitė L., Sturlienė N. (2002). *Asmenybės ir bendravimo psichologija*. Vadovėlis XI–XII klasėms *[Personality & Communication Psychology. Textbook for 11-12 grades]* . – Vilnius: Tyto Alba,.

Lamontagne Y., (1999) *Būti tėvais pamišusiame pasaulyje*.[*Being parents in this crazy world*] Vilnius: Tyto alba.

Liobikienė N., Šimkienė Ž. (2004). *Sistemų teorijos taikymas socialiniame darbe su individu ir šeima/ paskaitų medžiag*a [*Applying of systems theory in a social work with an individual and family*] VDU.

Loeschen, S. (1997). *Systematic Training in the Skills of Virginia Satir.* Belmont: Wadsworth Publishing

Luca, M-R. (1998). Trepte spre succesul in cariera. Proiect Tempus Modulul C-Comunicare si eficienta personala in cariera[Steps on career succeeding]. Brasov: Reprografia Universitatii Transilvania.

Pease, A. (2001). *Intrebarile sunt de fapt răspunsuri.[Questions are the answers]* Bucureşti: Curtea Veche.

Taskinen S., Kohkenon A., Varilo E.. (1994). *Vaikas ir šeima*. *[A child and family*] Vilnius: Alka.

Stanley,T.J. (1993). *Gândirea milionarului american.[The millionaire mind]* Oradea:Aquila.

Ticuşan, Marilena. (2005). *Personalitate si problem solving. [Personality and problem solving]* Sibiu: Psihomedia.

CAPITOLUL 6

Cum să devii un părinte care motivează

Małgorzata Tarkowska (Polonia)

6.1 Introducere

Omul este considerat un individ social obişnuit să trăiască într-un grup. Fiecare dintre noi, indiferent de diferenţele latitudinale, etnice, culturale sau naționale, aparţine unei anumite societăți. Fiecare dintre noi nutreşte sentimentul de aparţinere la un grup, şi este familiar cu regulile acestui grup. Trăirea într-o anumită societate ne conduce la aşa numita conştiinţă de grup conform căreia un individ este influenţat în luarea unor decizii de viaţă mai mult sau mai puţin importante (Szewczyk, 2002).

De familia de origine suntem legaţi în cel mai permanent şi mai puternic mod. Dezvoltarea noastră este influenţată de părinţi, fraţi sau surori şi de toate persoanele care aparţin arborelui nostru genealogic. Chiar dacă relația a fost întreruptă datorită unor anume situații (deces, emigrare sau respingere conştientă a relațiilor de familie) acest lucru nu înseamnă că relația nu există sau că nu are nici o influenţă. Chiar şi de oamenii despre a căror existenta ştim foarte puţin suntem legaţi emoțional într-un mod oarecum inconştient. Rezultate ale unor cercetări asupra gemenilor, separaţi imediat după naştere sau care au trăit în medii diferite demonstrează lucrurile de mai sus. S-a dovedit că aceste persoane nu sunt asemănătoare numai din punct de vedere fizic ci îşi aleg şi parteneri asemănători, locuri de muncă/ joburi asemănătoare sau rezolvă problemele în mod asemănător, de asemenea traseul lor educațional şi vocaţional/profesional arată la fel (Szewczyk, 2002).

Relațiile familiale sunt de durată şi inseparabile indiferent de sensul atribuit de orice individ. Uneori putem auzi o afirmaţie de genul: „nu sunt legat de părinţii mei în nici un fel, sunt nişte străini pentru mine şi ar putea nici să nu existe." De fapt realitatea este diferită.

> ***"Paternitatea sau maternitatea ca fapt biologic este în mod sigur suficientă pentru a crea relații puternice între părinţi şi copil. Această relație este importantă în mod deosebit pentru copil care se bazează pe ea şi care trasează țeluri puternice pentru dezvoltare. Pentru copii această relație este sursa de energie pentru a acţiona, sursa de motivaţie pentru a învăța, pentru a privi spre viitor, pentru a crea scopuri în viaţă, pentru a planifica""***
>
> *(Hellinger & Hover, 2002)*

Mersul rapid al vieţii şi schimbările/ transformările culturale, politice şi sociale, rapide adesea nu permit să reflectăm asupra propriei vieți. În multe familii cerinţele condițiilor de muncă în continuă schimbare fac să fie imposibil să ai un mod de viaţă stabil. Copiii nu sunt protejaţi împotriva acestor condiţii de viaţă dezvoltate atât de rapid şi atât de nefiresc. Noile ținte ale educației, modificările şi transformările, lipsa unui spirit de „unitate" (care este un criteriu important al dezvoltării adecvate al copiilor sub 12 ani) reprezintă pentru mulţi o sursă de stres sau chiar cauza unor boli psihosomatice. Împreună cu noi modele intelectuale, sunt introduse modele ideologice noi şi foarte ciudate. Dorința de independenţă, aşa numitul management-propriu, este obiectivul principal al educației. Pentru un tânăr acest lucru înseamană să devină

independent de influenţe, să fie independent şi încrezător, pilotul propriei vieţi. De obicei independenţa este rezultatul rupерii relaţiilor cu propria familie datorată faptului că tinerii consideră că ceea ce îi leagă este arhaic, vechi şi conservator. Uneori ei consideră de cuviinţă să spună: „am terminat-o cu ai mei", „am zburat din cuib", „am scăpat din carapace". Ideea de independenţă şi libertate nu înseamnă că trebuie să rupem legătura cu familia. În procesul luării unor decizii familia poate fi sursa de suport, putere şi inspiraţie şi nu trebuie să se treacă peste ea. (Szewczyk, 2002).

Fiecare familie are propria istorie. Nu există familii ideale ci familii care sunt „destul de bune". În fiecare familie, indiferent de întreruperea relaţiilor, de situaţiile dificile, lipsuri emoţionale pe care membrii familiei şi copiii de asemenea le simt, indiferent de atitudinile parentale care pot tulbura funcţionarea copilului, există surse care sunt cele mai importante şi cele mai valoroase pentru toţi membrii familiei şi constituie o sursă de susţinere. Fiecare părinte poate căuta şi poate descoperi trăsături speciale ale sistemului familial, să ajungă până la povestea unor persoane care au jucat un rol important pentru copil, care a avut un job unic în familie, a cărui carieră s-a dezvoltat într-un mod extraordinar, care a deţinut un loc special datorită poziţiei profesionale, persoane care au avut succes.

Fiecare părinte care îi doreşte copilului său să devină independent şi să găsească în viitor armonia între viaţa personală şi cea profesională, sau care pur şi simplu doreşte ca fiul său să o ducă bine trebuie să fie atent să modeleze în copilul său procesele motivaţionale. Întrebările importante pentru părinţi sunt :de ce un copil întreprinde (sau nu)anumite acţiuni şi de ce ia comportamentul o anumită formă?

Cazul lui Carol:

Carol are 15 ani. Este doar un elev în clasa a zecea. Părinţii săi sunt biologi. Tatăl lucrează ca om de stiinţă. Mama nu lucrează, ea se ocupă de casă. Carol are un frate care este mai mic cu 1 an şi jumătate decât el. Când băieţii erau mici au fost împreună cu părinţii în Statele Unite unde au frecventat grădiniţa şi şcoala. S-au întors cu abilităţi sociale bine dezvoltate şi având o engleză fluentă. La început educaţia lui Carol a decurs fără nici o problemă. Băiatul era de asemenea şi un bun sportiv. Din păcate entuziasmul său a început să se domolească iar perseverenţa să-i lipsească. Ca rezultat, în ciuda abilităţilor sale şi a resurselor nu a reuşit în nici un domeniu. Se muta de la o activitate la alta. Părinţii au acceptat ideile fiului dar nu au fost capabili să îl motiveze să depăşească obstacolele sau să facă eforturi. În final Carol a devenit un elev mediu influenţat de prietenii mai mari „de prin împrejurimi". Nivelul său de cunoaştere al limbii străine a încetat să difere de cel al celor de o vârsta cu el care erau mai sârguincioşi. Mai târziu, Carol a încetat să mai înveţe. Nu va promova anul. Aproape că are numai note de „1". Nu este interesat de nimic. Obişnuia să meargă la ore de body-building dar a renunţat repede. Afirmă că este interesat de sporturile extreme şi de ciclismul montan. Vorbeşte despre aceasta mai mult pentru a îi impresiona pe ceilalţi şi pentru a îi atrage pe cei din familie. Nu este capabil să îşi adâncească interesele şi să le pună în practică. Băiatul a schimbat clasa şi a promis să îşi îmbunătăţească notele dar acţiunile caracteristice întreprinse de şcoală nu au avut succes. Carol s-a identificat uşor cu o categorie socială dezavantajată. Face tot posibilul pentru a fi acceptat de ei şi pentru a primi atenţie din partea lor. Chiuleşte, minte, fumează, bea bere. Se simte important la şcoală pentru că toată lumea vorbeşte despre el. Părinţii nu pot să contracareze comportamentul băiatului.

Povestea lui Carol arată cum lipsa abilităţilor de a motiva un copil spre acţiune poate influenţa funcţiile şcolare, şi poate cauza pasivitate şi încredere de sine scăzută. Părinţii lui Carol nu au putut să susţină dezvoltarea să, nu au întărit resursele copilului şi nu au descoperit marea putere a familiei (potenţialul intelectual, interesele, activitatea proprie a unui copil). Carol a acţionat sub influenţa unor factori externi. Nu a putut găsi în interiorul sau o motivaţie care să genereze mai multă perseverenţă şi un sentiment de satisfacţie pentru ceea ce făcea. Părinţii

i-au îngăduit să îmbrățișeze diferite activități (ceea ce este foarte bine), dar activitățile sale au fost fără succes. În final Carol nu a mai ştiut la ce este bun / la ce se pricepe. Voința băiatului era pentru o activitate mare iar cea a familiei era pentru o dezvoltare intelectuală şi pe cât posibil pentru petrecerea timpului cu copilul, cât mai mare (mama nu lucra). Un impediment era pe de o parte lipsa de perseverență a lui Carol iar pe de altă parte pasivitatea părinților în construirea motivației, cunoşterea faptului că identificarea unui țel are o mare importantă. Acum părinții lui Carol înțeleg că nu este suficient doar să observi…

Fiecare părinte poate să îşi reamintească modul în care funcționează copilul său, care sunt forțele sale în activitate, ce trebuie schimbat şi ce trebuie scos în evidență în familie pentru a spori motivația copilului, să perceapă țelul şi să găsească modul de planificare. Este de ajutor dacă un părinte îşi reaminteşte ce a fost dificil pentru el în realizarea anumitor țeluri când era de vârsta copilului său. Poate căuta în memorie ceea ce era de obicei un motiv pentru acțiunile sale şi ce anume îi dădea putere.

6.2 Ideea de motivație

Termenul de motivație este definit în psihologie din diferite puncte de vedere. Nici una dintre descrierile teoretice ale proceselor de motivare nu oferă o explicație exhaustivă a comportamentului uman. Teoriile care promovează încercările umaniste sau cognitive par a fi importante pentru învățarea în rândul tinerilor, pentru alegerile vocaționale şi cele educționale. Teoriile cognitive presupun (Rogers, 1961, 1991) că fiecare individ îşi doreşte dezvoltarea personală. Acest proces este inițiat de trebuințe „mai mari", este necesar supraviețuirii şi se desfaşoară în anumite condiții. Trebuințele mai mari constau în trebuințe cognitive, trebuințe estetice şi trebuințe de auto realizare. Aceste trebuințe constituie o piramida (Maslow, 1999). Maslow afirma că doar 1 % din populație atinge vârful piramidei (autorealizarea) dar toți oamenii se arată interesați de autorealizare care este sursa principală a motivației. Pentru părinți este important ca motivația să fie înțeleasă ca un proces care are rezultate asupra influențării comportamentului uman atât pe termen scurt cat şi pe termen lung. Suntem motivați nu numai spre satisfacerea nevoilor directe. Motivația reglează/ potriveşte dorința noastră pentru țeluri mai îndepărtate. Una dintre ele este autorealizarea şi folosirea propriilor abilități (Malim, Birch, Wadeley, 1994). Importanța relațiilor inter personale (relațiilor sociale) care poate fi de ajutor sau poate deranja în procesul de realizare a scopurilor, este scoasă în evidență aici. Părinții ar trebui să acorde o atenție deosebită pentru dezvoltarea conştiinței nevoilor înalte ale copiilor lor. Afirmările de genul: „am nevoie de acesta, îmi doresc, vreau să țintesc la/ către…" vor fi importante aici. Modelarea intereselor în concordanță cu nevoile şi stabilirea de obiective atât pe termen scurt cât şi pe termen lung sunt foarte importante. Condițiile în care copiii noştri funcționează /acționează şi rolurile sociale pe care aceştia le joacă trebuie observate. Abilitatea de a stabili contacte sociale şi folosirea lor în satisfacerea propriilor nevoi sunt importante atât în căutarea unei slujbe cât şi în menținerea ei, adică în găsirea unui loc satisfăcător în domeniul vocațional.

Teoriile cognitive (Berlyne, 1960, McClelland, 1953, în Atkinson, Smith, Hilgard, 1985) presupun existența unor motive care nu se bazează pe nevoi organice dar care sunt importante oricum pentru supraviețuire. Sunt aşa numitele nevoi cognitive. Ele includ curiozitatea şi dorința de cunoaştere. Teoriile cognitive evidențiază faptul că fiecare individ poate alege şi interpreta informațiile în mod activ. Aceasă abordare include de asemenea diferențe individuale în modul de a reacționa al oamenilor la condițiile înconjurătoare , modul de selectare şi interpretare al informației (Malim, Birch, Wadeley, 1994). De exemplu, elevi din clasa a unsprezecea la specializarea biologie-chimie pot avea aceleaşi aptitudini şi aceleaşi nevoi pentru rezultate bune la aceste subiecte, dar interesele pot fi diferite iar ceea ce un elev consideră interesant sau chiar palpitant pentru altul poate fi plictisitor şi se poate simți obligăt să le învețe. Nevoile şi motivele sunt aceleaşi aici sau cel puțin asemănătoare dar interpretarea

situației poate fi diferită ceea ce rezidă în emoții diferite sau în atitudini diferite față de subiect/materie şi învățare. Părinții se confruntă de multe ori cu situații similare în care copilul lor declară că își doreşte note mari la anumite obiecte dar învață fără chef/plăcere şi este foarte greu pentru el să se ridice la înălțimea aşteptărilor părinților şi profesorilor.

Una dintre cele mai cunoscute teorii despre motivație este cea a lui Reykowski (1985).

Motivația este înțeleasă aici ca o stare a omului de a fi pregătit să ia anumite acțiuni, trezit de nevoi – un set de procese fizice şi psihologice care formează fundalul comportamentului uman şi al schimbărilor sale.

Motivația direcționează comportamentul individului către obținerea/atingerea unor anumite stări importante pentru el. Direcționează acțiunile în aşa fel încât ele să conducă la efectele scontate(schimbarea acțiunilor externe, schimbări în interiorul persoanei, schimbarea propriei poziții). Dacă un om este conştient de rezultatele unor anumite acțiuni putem numi acest rezultat o țintă. Procesul motivațional constă într-un set de motive individuale. Reykowski (1985) numeşte motivul o experiență care stimulează un om către acțiune, ținându-l în frâu/ reținându-l de la acțiune sau deranjându-l în executarea să. Motivația copiilor noştri va fi maximizată atunci când posibilitatea de succes sau eşec va fi aceeaşi. Nivelul motivației va depinde de asemenea şi de efortul şi riscul legate de o anumită acțiune. În primul rând un risc şi un efort mare întăresc motivația, apoi măresc şansele de obținere a unui nivel optim de motivație iar apoi scad până ating o valoare negativă moment în care copilul renunța la acea activitate cu siguranță.

Această teorie presupune şi existența unor procese motivaționale:

- Începutul reprezintă stimularea energiei către acțiune
- Pasul următor îl reprezintă direcționarea acțiunilor
- Atenția devine selectivă –creşte sensibilitatea pentru stimulii importanți
- Reacțiile noastre creează un model integrat – ştim cum să acționăm
- Continuăm să acționăm până se schimbă condițiile
- Simțim stimulare emoțională legată de realizarea cu succes a intențiilor(emoții plăcute) sau legată de eşec (emoții neplăcute)

O analiză a proceselor motivaționale arată cum chiar de la începutul acțiunii şi cu nivelul prevăzut de motivație către atingerea țelului, nu întotdeauna obținem rezultatele aşteptate (să comparăm asemănarea dintre succes şi eşec). Fiecare părinte ar trebui să ia în considerare acest fapt şi să caute modalități de a întări motivația propriului copil în loc să se concentreze prea mult pe eşec, pe sarcinile nereuşite. Când condițiile în care un copil îşi atinge țelurile se schimbă iar un tânăr o percepe ca fiind imposibil de atins este bine să fim de acord cu acest fapt dar să încercăm să căutam alte ținte/obiective posibil de realizat de îndată.

În dezvoltarea umană exista două tipuri de motivație:

- **Motivația externă** – este bazată pe stimularea nevoilor prin folosirea pedepselor şi a recompenselor, informând asupra posibilităților oferite de diferite situații şi manipulând aceste posibilități. Copiii şi adulții care reprezintă acest tip de motivație sunt manipulabili şi de obicei acționează sub influența celorlalți. Este greu pentru ei să simtă nevoi proprii, identifică cu greu aspirațiile şi dorințele, nu ştiu ce vor, au nevoie da sfat şi de ajutor. Acest tip de motivație este caracteristic copiilor sub 12 ani. Părinții ar trebui să observe că tot mai multe obiective sunt realizate ca rezultat al nevoilor pretinse de copii;
- **Motivația internă** – are loc o activare atunci când omul țintește la satisfacerea propriilor nevoi. Trebuie să fie conştient de aceste nevoi şi trebuie să ştie ce îşi doreşte, de aceea este important să vorbim cu copiii despre nevoile lor. Altfel chiar şi ca adulți vom căuta

  stimuli externi pentru motivația noastră.

6.3 Dezvoltarea motivației interne

Fiecare părinte poate avea grijă de dezvoltarea motivației interne a copilului său. Nu înseamnă că în toate activitățile copilul nostru va fi direcționat de nevoi/ trebuințe interne. Ceea ce este important este să fim gata să satisfacem propriile nevoi. Părinții pot de asemenea să analizeze momentele în care sunt direcționați extern/ din afară când au nevoie de întărire externa, când au nevoie de sfaturi şi ce idealuri ating cu înverşunare ca adulți, luând în considerare propriile dorințe şi nevoi.

Ținta asupra căreia părinții lucrează este dezvoltarea dispoziției motivaționale la un copil (tendința permanentă pentru activarea procesului motivațional). Un copil ar trebui să învețe aptitudinea de a stimula procesul motivațional, de exemplu să poată folosi o stare de interes în practică.

6.3.1 Dezvoltarea curiozității cognitive

Curiozitatea este ceva special în fenomenul motivațional (Necka, 1992). Provoacă copilului stimulare şi întăreşte dorința pentru a acționa. Copiii (ca şi adulții) dezvăluie tendința de a testa situații noi, manipulând obiectele , căutând soluții pentru probleme noi. Vor să vadă ce se poate întâmpla (Malim, Birch, Wadeley,1994). Noutatea, complexitatea, contrastul, schimbarea – sunt fenomene care stimulează curiozitatea. Dacă trăsături similare sunt arătate unui copil în procesul de învățare, acumularea de cunoştințe sau în luarea de decizii există şanse mai mari pentru a stârni curiozitatea şi pentru a creşte motivația copilului spre acțiune (ex: educația, dezvoltarea intereselor).

Ploaia de întrebări

Părinții pot încuraja copilul să pună multe întrebări legate de acelaşi subiect.

Întrebările adresate unui părinte nu trebuie să fie subiectul unei judecăți.

Acestea ar putea fi legate de chestiuni obişnuite care pot părea chiar neinteresante. Nu este deloc dificil să pui întrebări legate de un subiect foarte interesant ca de exemplu „civilizațiile extraterestre" dar există anumite reguli:

- Cu cât un copil pune mai multe întrebări cu atât mai bine (cantitatea măreşte calitatea)
- Un părinte nu trebuie să critice întrebările copilului şi nu trebuie să aştepte nici o explicație de ce asemenea întrebări au fost puse (care ar putea fi considerată drept critică indirectă)
- Un părinte poate dezvolta întrebările copilului
- Cu cât întrebările sunt mai extraordinare şi mai neaşteptate cu atât mai bine

Un părinte ar trebui să împărtăşească cu un copil următoarele informații:

- Care întrebare i s-a părut cea mai surprinzătoare?
- Care întrebare a fost cea mai îndărătnică?
- Care întrebare a atins cel mai bine miezul problemei analizate?

Modalitatea aceasta de vorbi cu un copil permite suportarea motivației cognitive slabe (de exemplu în timpul unor sarcini educaționale plictisitoare). Ajută în depăşirea atitudinilor rigide legate de ideile noastre asupra anumitor chestiuni. Poate fi folositoare stârnirea interesului pentru orice subiect sau arătarea stadiilor în rezolvarea anumitor probleme, realizarea obiectivului.

Întrebările naive

Un părinte joacă un rol de naiv aici, care nu poate înțelege nici cele mai simple lucruri. El pune copilului întrebări de baza şi neaşteptate, ca de exemplu:

- De ce lucrează oamenii?
- De ce trebuie copiii să meargă la şcoală?
- De ce dau profesorii note?
- De ce este important să se ocupe de igienă?

După ce a obținut primele răspunsuri un „părinte naiv" întreabă în continuare, realizând o secvență logică a răspunsurilor primite, evidențiază incoerența lor în răspunsuri sau răspunsurile contradictorii.

Astfel vom avea două efecte:

- În primul rând putem observa cum unele din soluțiile noastre, credințe, funcționarea instituțiilor (de ex a unei şcoli) nu sunt atât de evidente. Putem observa cât de multe ar putea fi schimbate, dacă într-adevăr ne-ar păsa şi dacă am vrea.
- În al doilea rând, învățăm cum multe din soluțiile noastre şi credințele noastre sunt bazate pe „cunoaştere tăcută/tacită" (luăm ca adevărate anumite presupuneri şi fără să punem întrebări le considerăm ca şi fapte). În această situație nu avem nevoie de schimbare sau motivație pentru a acționa.

În acest fel un părinte poate face un copil să fie interesat aparent de ambele părți ale realității. Părinții le pot arăta care nevoi nesatisfăcute, surse ale motivației, sunt ascunse în spatele răspunsurilor date de copil.

Ce mă surprinde?

Tendința de a intra într-o stare de surpriză ne stimulează activitatea. Faptul că avem răspunsuri gata pregătite pentru majoritatea întrebărilor nu reprezintă neapărat manifestarea înțelepciunii. În această situație devenim dogmatici, pasivi şi ne pierdem imaginația.(Necka, 1992).

Exemple de lucruri pe care un părinte le poate discuta cu copilul ar putea fi următoarele:

- Ce te surprinde în profesia de avocat, bucătar, profesor, doctor etc?
- Ce este ciudat în faptul că poți rezolva sarcini dificile?
- Ce ți s-ar putea întâmpla în timpul unor lecții de schi care ar putea să te surprindă mult?

În asemene discuții cu un copil, părinții ar trebui să fie atenți la întărirea umorului şi să îl determine/ să îi dea energie pentru acțiune. Dacă suntem surprinşi de ceva, putem întotdeauna să analizăm de ce suntem surprinşi. Este o cale de a descoperi întâmplări viitoare.

6.3.2 Nevoia de îmbunătățire şi influența acesteia asupra motivației interne

Nevoia de îmbunătățire este definită drept o tendință către observarea greşelilor şi eliminarea lor. Nu ne referim aici la concentrarea asupra defectelor obiectelor sau fenomenelor ci doar să observăm realitatea în mod obiectiv. Tratăm această aptitudine ca „o nevoie de a îmbunătăți lumea", care stimulează către acțiune şi este o importantă sursă pentru motivația internă (Necka, 1992).

Un inventar al nevoilor

Un părinte poate încerca să creeze împreună cu copilul un obiect care să fie mai bun decât este acum şi care să corespundă cu diferitele nevoi ale copilului.

- Întrebăm copilul la ce se aşteaptă de la acel obiect;
- Se crează o listă cu toate nevoile;
- Pregătim un catalog al nevoilor excluzând nevoile contradictorii sau antagonice;
- Nu luăm în considerare posibilităţile tehnice în crearea obiectului, acordăm atenţie faptului că obiectul satisface nevoile cerute;
- Cu copiii mai mari (adolescenţi) putem crea un catalog al aşteptărilor sau un inventar al nevoilor personale. Apoi copiii analizează nevoile lor de viaţă şi de asemenea cele legate de planificarea viitorului, alegerea şcolii sau a locului de muncă/jobului. Discuţia cu copilul este direcţionată aici spre trezirea reflecţiei proprii sau asupra analizei a ceea ce este important. Exemple de discuţii pe aceste teme: de ce anume ai nevoie ca elev în ultimul an de gimnaziu? Spre ce anume ţintesc oamenii preocupaţi de poezie? Ce îţi doreşti cel mai mult în dezvoltarea intereselor legate de sport? Ce îşi doresc oamenii care urăsc să citească? Un părinte ar trebui să observe că subiectul discuţiei se potriveşte situaţiei copilului. Pot de asemenea alcătui o sinteză a realităţii curente. Îi vor arăta atunci o nouă perspectivă şi domeniile de schimbare.

Discuţia despre nevoi este un element important al creării motivaţiei interne, descoperirea a ceea ce este nesatisfăcător şi prezentarea posibilităţilor de "îmbunătăţire" a propriilor activităţi. În acest fel copiii învaţă cum să combine activităţile cu nevoile şi observă cum acţiunile întreprinse pot determina schimbări în realitate.

6.3.3 Nevoia de achiziţie

McClelland (1953, în Atkinson, Smith, Hilgard, 1985) a descoperit că fiecare dintre noi simte nevoia de achiziţie şi o oarecare excelenţă în acţiune. Un motiv similar este teama de eşec. Uneori motivaţia este un efect de cooperare al acestor două tendinţe.

Ce este de făcut?

Un părinte împreună cu copilul poate analiza lucrurile care sunt încă nefăcute sau problemele care au nevoie de o soluţie/rezolvare. Discuţiile asupra acestei teme pot mări şansele de succes şi reduce teama de eşec (dacă teama este o problemă pentru copil şi îi împiedică dezvoltarea). De data aceasta un părinte îşi ajută copilul să privească problema din exterior. Părintele şi copilul devin experţi externi şi gândesc împreună ce mai trebuie făcut, de exemplu pentru a permite elevilor să îşi satisfacă nevoile legate de dezvoltarea intereselor într-un mod mai bun. Ce nu ştiu adulţii despre şcoală? Ce trebuie făcut pentru a trece examenul final cu bine? Discuţiile pe acesta temă permit să vedem nu numai ce trebuie să schimbăm dar şi o bază pentru o bună planificare a acţiunilor concrete şi paşii către atingerea anumitor ţeluri

Modalităţi de creştere a motivaţiei sunt următoarele:

- Să comunicăm celorlalţi ce avem de făcut. Făcând aceasta ne implicăm propriul nostru „eu". Nepreluând acţiunile sau nefăcând sarcinile declarate se poate crea o discordie/ neînţelegere – o tensiune neplăcută - care rezultă din neconcordanţa între ceea ce am promis (să facem o anumită sarcină) şi ceea ce facem de fapt (lipsa acţiunii). Tensiunea crescută ne motivează să

scăpam de această nepotrivire. Orice copil care a declarat o acţiune simte că modalitatea cea mai bună este să o facă. Dacă nu o face, evaluarea proprie poate avea de suferit şi nepotrivirea/ disconfortul nu poate fi înlăturat din cauză că ar exista martori ai eşecului nostru. Dacă se întâmplă aşa un părinte ar trebui să îi arate copilului mecanismul a ceea ce s-a întâmplat şi să încerce să îl stimuleze să acţioneze.

• Analiza ţelului. Este o activitate de bază. Dacă ştim ce este cu adevărat important pentru noi şi de ce anume ne pasă este mai uşor să ne ocupăm de acest lucru. Dacă o sarcina este foarte importantă pentru un copil poate stimula motivaţia să internă. Într-o asemenea situaţie apare tendinţa de a începe şi de a continua o acţiune doar de dragul de a îşi face pe plac. Înseamnă că acţiunea în sine va fi răsplătitoare pentru un copil iar o răsplată externă va juca un rol mai puţin important.

• Plănuirea unei recompense pentru atingerea unui ţel/obiectiv. O răsplată drăguţă poate fi plănuită pentru executarea unei sarcini. Motivează la acţiune pentru că direcţionează gândurile copilului asupra recompensei aşteptate ţi nu asupra dificultăţii acţiunii/ activităţii. Gândurile şi sentimentele pozitive către recompensa sunt transferate către realizarea sarcinii. O sarcina neplăcută la început poate deveni ceva pozitiv pentru copil. Oricum este nevoie să ne amintim că această metodă întăreşte motivaţia externă şi nu ar trebui folosită prea des cu copiii. Părinţii ar trebui să fie atenţi la faptul că o recompensă satisface nevoile copilului şi nu este doar un cadou scump.

• Vizualizarea obiectivului – folosirea creativă a imaginaţiei. Este bine să ne imaginăm rezultatul la care vrem să ajungem. Mulţumită imaginaţiei putem transforma o ţintă abstractă într-una vie, adevărată. Înseamnă că un copil este capabil să experimenteze stimularea reală, psihologică, care este un act necesar pentru a acţiona.

• Analiza consecinţelor negative în cazul neatingerii obiectivului. Consecinţele negative sunt aşa numitele pierderi până la un punct. Indiferent de vârsta, oamenilor nu le plac pierderile/ eşecurile. Dacă un copil este conştient asupra a ce poate pierde dacă nu acţionează, el îşi va atinge scopul/ ţelul /obiectivul pentru a evita un eşec.

• Analiza consecinţelor pozitive în cazul atingerii obiectivului. Avantajele pe care un copil le percepe în întreprinderea diferitelor acţiuni sunt sursa motivaţiei. Un părinte ar trebui să fie atent la faptul că aceste avantaje sunt legate de zone importante ale activităţii copilului şi pe care copilul poate să le combine cu propria activitate.

• Garanţia celor 5 minute - primul pas este cel mai greu. Trebuie doar să începi. Primele 5 minute sunt cele mai importante. Dacă un copil începe să facă ceva este mai uşor pentru el să şi continue. În cazul în care copiii noştri amâna întotdeauna ceva pentru mai târziu (în următoarele 5 minute… etc) este foarte probabil că nu o vor face deloc.

• Începerea sarcinii cu ceva uşor. Dacă un copil începe o anumită sarcină cu ceva uşor este foarte probabil ca el să şi reuşească. Îl va încuraja să lucreze în continuare. Dacă îi sunt atribuite sarcini prea dificile pot cauza un eşec şi ca rezultat copilul îşi pierde motivaţia pentru a continua.

• Metoda „şvaiter". O sarcină mare reprezintă o bucată mare de brânza fără găuri. Acea sarcină poate fi împărţită în sarcini mai mici care sunt simple, mecanice şi care nu durează mai mult de 5-10 minute. În timpul liber copilul poate să facă sarcini simple. În final se va dovedi că o sarcină mare-o bucată mare de brânza, este o brânza elveţiană care are mai mult găuri decât brânza. Aceste găuri sunt sarcini mici rezolvate. Copiii mai mici sau cei pentru care este important să vizualizeze sarcina pot desena o asemenea bucată de brânza şi să îi adauge găuri noi. Urmărind fiecare „gaură" nouă, părintele va observa creşterea satisfacţiei copilului şi a activităţii sale.

• Mărirea cunoştinţelor asupra materiei. Este mai uşor să începem să facem ceva despre care ştim mai multe. Atunci sarcina nu ni se va mai părea atât de dificilă. Cunoaşterea materiei/ obiectului va determina o mai bună organizare a lucrului asupra sarcinii şi va permite separarea unei sarcini mai mari în unele mai mici (bazele planificării), care pot fi făcute repede. Ca rezultat un copil îşi va folosi timpul şi abilităţile într-un mod mai bun/util. Probabilitatea succesului va

creşte. Un copil se va apuca de anumite activităţi cu mai multă îinverşunare, care pot fi percepute în perspectivă ca fiind pozitive. Atunci când planifică şi lucrează mai eficient un copil are de asemenea mai mult timp pentru plăcere şi pentru realizarea intereselor.

Consideraţiile de mai sus prezentate liderului arată că motivaţia este un proces în care ţinta şi planificarea joacă un rol important. Vor fi prezentate în detaliu în capitolul următor.

6.4 Cum pot părinţii să îşi înveţe copilul într-un mod eficient să îşi plănuiască şi să îşi construiască propriile ţinte/ obiective/ idealuri

Mark spune:

"Am absolvit liceul cu profil tehnic-mecanic şi am urmat un curs de informatică. Am fost fără serviciu timp de 2 ani. Am căutat o slujbă peste tot şi cred eu am făcut tot ce mi-a stat în putinţă. Nu am nici un ban. Nu pot nici măcar să ies din casă pentru că nu îmi pot permite nici măcar un bilet de autobuz. Cum voi ajunge la oficiul forţelor de muncă? Am fost în afară în ultimul timp. Acolo aptitudinile mi-au fost apreciate. Am lucrat la implementarea sistemului IT într-o companie mică, de familie dar locul acela de muncă a fost ilegal aşa că nu am nici o recomandare. M-am întors pentru că nu mai puteam să muncesc din cauză că îmi era frică tot timpul.

Cererile angajatorilor sunt atât de ridicate. Am impresia că nu pot să fac nimic, alţii pot să facă mai multe şi sunt mai norocoşi în timp ce eu am atâta ghinion. Acasă părinţii îmi repetau că muncă este cea mai importantă. Au avut întotdeauna loc de muncă dar acum mama mea primeşte o pensie mică şi chiar nu mă poate ajuta, în timp ce fratele meu este încă student. Situaţia noastră în acest moment este foarte dificilă. Trebuie să găsesc o slujbă, oricare, dar cum să fac? Toţi angajatorii îşi exploatează angajaţii. Chiar dacă sunt conştiincios pot oricând să mă concedieze dacă vor…"

Această poveste poate continua la nesfârşit. Putem înţelege temerile şi dezamăgirea lui Mark; tristeţea şi depresia legate de obstacolele pe care le vede pe piaţa muncii. Oricum, trebuie să observăm că eroul nostru se evaluează subiectiv şi nu poate găsi nici o trăsătură pozitivă. Se concentrează asupra obstacolelor şi a dificultăţilor care uneori îi scapă de sub control. Percepe situaţia prin prisma eşecurilor. Foloseşte generalizări şi scheme. Nu vede clar obiectivele profesionale. Afirmaţia „trebuie să îmi găsesc orice slujbă" este atât de generală încât realizarea sa este imposibilă (dezvoltarea trăsăturilor personale facilitează găsirea unei slujbe) (Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia. [Development of individual features facilitating getting a job], 2002).

Înainte ca şi copiii noştri să se confrunte cu alegerile profesionale trebuie să înveţe să vadă ţinta activităţilor lor. Perceperea realităţii prin prisma realizării scopului şi a planificării nu este uşoară nici măcar pentru adulţi . dar nu există nici o îndoială asupra faptului că, ţelurile concrete sunt de ajutor şi constituie sursa motivaţiei şi a gratificării după atingerea lor (internă sau externă).

Obiectivul,legat de importanţa personală, aptitudini şi competenţe ale persoanei care îndeplineşte acest obiectiv, trebuie să fie SMART:

- Specific, concret
- Măsurabil
- "Atingibil"; Posibil de atins în viitorul apropiat (poate fi stabilit un termen limită exact)
- Realist
- "Temporizabil"; Posibil de planificat si eşalonat în timp

Atunci când încercăm să atingem un obiectiv împreună cu copilul este important ca părintele să fie atent la:

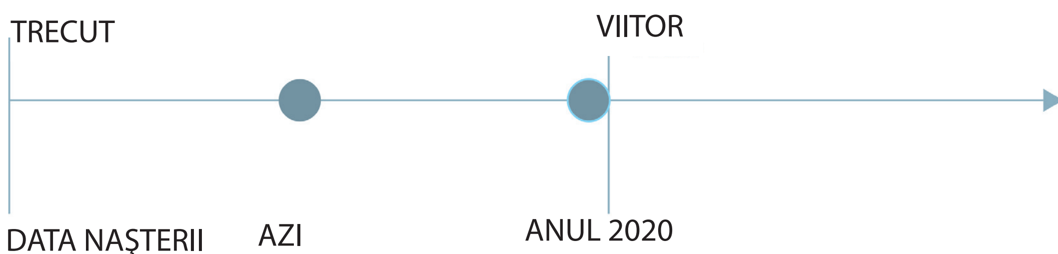
- Realizările anterioare ale copilului
- Aptitudinile şi experienţele copilului legate de realizarea a diferite sarcini
- Modul copilului de a înfrunta situaţiile dificile
- Avantajele care apar în urma realizării unui obiectiv şi dezavantajele care rezultă dacă nu acţionăm
- Puterile copilului care pot fi de ajutor în realizarea unui obiectiv/ţintă
- Planificarea „paşilor mici "care este etapa de mijloc a unui obiectiv
- Analiza obiectivului din perspectiva nevoilor copilului

„Căutarea propriei excelenţe" este foarte importantă în definirea unui scop. Subestimarea activităţilor sau a a unor trăsături mulţumită cărora un obiectiv a fost atins vor fi nefolositoare pentru copil. Este important ca ele să fie analizate în contextul acţiunilor pozitive chiar dacă ele par neînsemnate. Un părinte poate încerca să descrie cu copilul o anumita situaţie în care OBIECTIVUL a fost îndeplinit cu succes. Apoi copilul notează toate activităţile care au contribuit la efectul final. Nu înseamnă că un copil trebuie să înveţe competenţe noi dintr-odată dar este suficient dacă observă şi apreciază ceea ce a făcut deja. Toate acţiunile efective pot fi incluse de copil în planificarea atingerii/obţinerii unui nou obiectiv. (Exerciţiul 6.1).

Un copil are şansa să atingă un obiectiv dacă:

- Ţelul este important din perspectiva nevoilor copilului
- A fost definit în mod pozitiv
- Este concret şi măsurabil

Planificarea propriului viitor este foarte dificilă pentru mulţi adulţi (Czarnul, Lukasik, Tarkowska, 2000) imaginarea propriei persoane în viitor este de multe ori însoţită de teamă, sentiment de nesiguranţă – de asemenea legată şi de viitorul copiilor şi de felul în care se vor descurca în viaţa de adulţi. De multe ori părinţii evită să discute despre aceste chestiuni. Un spaţiu/timp pentru discuţiile cu copiii sigure dar concrete (la toate vârstele dar mai mult cu cei mai mari) este determinat de „linia-vieţii". În segmentul legat de trecut discutăm (sau scriem) toate activităţile copilului, achiziţiile, succesele care au condus la realizarea pozitivă a ţelului şi a sarcinii. În segmentul referitor la viitor un copil poate visa asupra vieţii sale personale şi vocaţionale. Ce fel de viaţă va duce, unde va trăi, cum va fi casa, gradină şi camera. Ce slujbă va avea? Ce va fi frumos la muncă şi cu ce anume ar putea avea probleme? În partea referitoare la prezent analizăm tot, chiar şi cel mai mic dar concret ţel pe care un copil îl poate atinge dintr-odată pentru a putea să le îndeplinească apoi pe cele din viitor. Este posibil de asemenea să analizăm cu copilul resursele (trecut), folosirea lor (prezent) şi imaginile pentru viitor. De asemenea un părinte poate plănui în detaliu împreuna cu copilul obiectivele sale pe termen scurt şi cele pe termen pe lung , să construiască anumite ţeluri şi să caute diferite modalităţi pentru a atinge ţelul.



6.4.1 Scopurile copiilor şi părinţilor privind angajarea în activităţi.

"Kate (15 ani) a fost o elevă bună şi nimeni nu putea să înţeleagă de ce uneori îi era teamă de şcoală, nu a participat la nici o activitate extra curriculară, adesea dimineaţa avea dureri de stomac şi se simţea rău, simptome care treceau după 2 ore de stat în pat. Mama lui Kate nu făcea compromisuri din cauza tatălui care dorea să aibă o imagine bună în faţa vecinilor. Tatăl era despotic, nu accepta obiecţii şi uneori folosea pedepse corporale dacă era supărat. Problema a apărut când Kate a trebuit să aleagă o şcoală. Deşi profesoara i-a recomandat să-şi continue studiile, tatăl a preferat o şcoală profesională şi deci, nu a fost de acord să beneficieze de o consiliere educaţională. Mama fiind sub influenţa puternică a celor din jur a comunicat informaţii contradictorii aşteptându-se ca Kate să se adapteze lor. Kate s-a pierdut şi nu a mai ştiut ce îşi doreşte să facă. A încetat să mai înveţe fapt care s-a soldat cu pedepse din partea tatălui. Mama a continuat să o convingă că trebuie să înveţe şi să îşi îmbunătăţească notele (fiindu-i teamă de reacţiile soţului), menţionând în acelaşi timp că ar fi posibil ca Kate să nu aibă aptitudini şi ar trebui să aleagă o şcoală profesională. După un timp durerile de stomac şi stările de rău erau atât de puternice încât Kate abia mai mergea la şcoală." (Szewczyk, 2002).

Incoerenţa în atitudine a părinţilor nu i-au permis lui Kate să aibă propriul punct de vedere şi să vadă scopul în găsirea unei slujbe. Kate îşi pierdea încrederea în posibilităţile şi aptitudinile sale; nu putea să vadă moduri de dezvoltare profesională care să i se potrivească. Nu putea să spună ce fel de slujbă ar vrea să aibă în viitor, şi-a pierdut visele şi frica legată de luarea deciziilor s-a transformat în stare de boală. Pusă în situaţia de a alege Kate se simţea neajutorată şi fără putere iar adulţii nu i-au configurat deloc direcţia de dezvoltare.Î urma orelor de terapie, deşi nu a reuşit să recupereze ceea ce a pierdut, durerile de stomac au trecut repede şi a putut să câştige din nou încredere în propriile posibilităţi şi să spună cum se vede ea în viitor şi ce slujbă i-ar plăcea.

Exemplul de mai sus arată cum lipsa de coerenţă în atitudinea părinţilor poate influenţa procesul de a lua decizii legate de chestiuni profesionale şi cum poate inhiba dezvoltarea în acea arie având ca rezultat neputinţa de a se mai vedea pe sine într-un rol profesional. Din cauza părinţilor Kate nu a mai văzut direcţia şi orientarea în lumea înconjurătoare. Lipsa acestei orientări face imposibil pentru un copil să determine caracterul şi calitatea propriilor comportamente, rezultând în „nu ştiu cum …" , de exemplu, să atingă un anumit ţel. Părinţii ar trebui să fie pentru copil ca nişte indicatoare; ar trebui să se exprime şi să comunice în mod clar, să se comporte într-un mod coerent şi articulat şi să stea „în faţă" să indice direcţia corectă. Dacă un copil creşte lipsindu-i orientarea şi informarea asupra lumii înconjurătoare, mai ales dacă este legată de comportamente sociale, conduce la dezvoltarea nesiguranţei şi la dificultăţi considerabile în luarea deciziilor. Părinţii nu trebuie să dea instrucţiuni detaliate copiilor lor dar trebuie să fie conştienţi de faptul că ambiguitatea şi contradicţia informaţiei este dăunătoare şi are ca rezultat tulburări de dezvoltare. Dacă un copil este expus comunicărilor ambigue pentru mult timp el îşi va pierde orientarea. Modurile neadecvate de a reacţiona la stimulii veniţi din mediul înconjurător vor rezulta în evaluări negative. Consecinţele negative, în special, sunt cauzate de informaţii contradictorii legate de relaţiile interpersonale. Astfel un copil iubit astăzi pentru că se împotriveşte dorinţelor tatălui (mama îşi vede propriul avantaj aici) şi pedepsit mâine pentru acelaşi lucru (părinţii se reîmpacă) pierde conceptul comportării faţă de părinţii, faţă de autorităţile din jur şi mai târziu faţă de superiori de asemenea. Copiii au nevoie de călăuzire rezonabilă din partea unui părinte mai ales dacă trebuie să facă ceva pentru prima dată. Informaţiile date copiilor în legătura cu alegerile lor în direcţia educaţiei sau a slujbei nu trebuie să fie: contradictorii în interiorul sistemului familial, depreciative cu privire la valori obişnuite, neclare, bazate pe asteptări neclare, în competiţie cu şcoala şi profesorii, generale, şi nu ar trebui

să fie prea multe (Greiner, Kani, Paszowska-Rogacz şi Tarkowska, 2006).

Părinţii de multe ori slăbesc activitatea copilului prin realizarea propriilor ţinte ca de exemplu: întreţinerea relaţiilor maritale, propriile ambiţii legate de viitorul fiicei sau a fiului, aşteptările cu privire la copii, satisfăcându-şi propriile nevoi şi nefiind atenţi la nevoile tânărului. Un adolescent, precum Kate îşi pierde orientarea, devine neajutorat şi nu are motivaţie pentru acţiune, ea nu îşi poate vedea propriile ţinte. Dacă ne dăm seama de ţintele celorlalţi mai devreme sau mai târziu suferim, dar dacă ne vedem propria ţintă (chiar şi pe cea mai mică) suntem însoţiţi de optimism şi de dorinţa de a acţiona.

6.4.2 Poţi să faci ceea ce eşti făcut să faci! Rezumat

O afirmaţie de genul "poţi să realizezi un lucru pentru care eşti făcut" este legată atât de copii cât şi de părinţi. Consilierii profesionali, lucrând cu diferiţi clienţi, propun găsirea activităţilor şi a slujbelor care să ni se potrivească cel mai bine şi care să corespunda cu preferinţele noastre şi cu lucrurile pe care ne place să le facem. (Tiger şi Tiger, 1999). Înainte ca un copil să găsească un loc potrivit pentru el în viaţa personală sau cea profesională, se confruntă cu multe schimbări şi caută diferite ţinte. Va pierde multă energie pentru a se motiva pentru acţiune dar în final va crede că a meritat. Părinţii transferă modelele lor de viaţă asupra copiilor şi în relaţie cu viaţa lor profesională. Este bine copiii să înveţe de la părinţi că găsirea unei slujbe potrivite este de o mare importanţă pentru toată lumea. În locul viselor de a caştiga la loto, de a face o muncă fascinantă împreună cu oameni interesanţi în locuri exotice, mulţi dintre noi trebuie să muncească – de multe ori din greu şi pentru mult timp. Dacă avem o slujbă care nu ni se potriveşte timp de 40 – 50 de ani (pentru că nu suntem motivaţi să o schimbăm), respingem o parte considerabilă a vieţii noastre. Este nefolositor şi trist.

Un părinte ar trebui să îl facă pe copil conştient de faptul că o slujbă potrivită creşte / măreşte valoarea vieţii. Aduce împlinire personală pentru că ea cultivă un aspect important al personalităţii. Se poate potrivi cu felul în care ne place să ne comportam şi să ne reflecte. Permite folosirea abilităţilor naturale, nu ne obligă să facem ceva ce nu ne place.

Există câteva semne care ne pot spune dacă avem slujba potrivită, dacă am făcut alegerea potrivită.

- Suntem fericiţi când ne gândim că mergem la muncă
- Simţim plăcere când ne îndeplinim sarcinile
- Ne putem motiva în realizarea sarcinilor şi în combaterea obstacolelor
- Simţim cum contribuţia noastră este respectată şi apreciată
- Ne plac şi îi respectăm pe oamenii cu care lucrăm
- Vedem viitorul într-un mod optimist

Uneori pentru a găsi drumul spre o carieră potrivită copiii vor avea nevoie de sprijin continuu pentru a fi motivaţi în acţiune. Pentru a rezuma să ne reamintim ce este important în construirea şi întărirea /consolidarea motivaţiei:

- **Resurse bine definite, forţe**

Când analizăm resursele ca sursă de întărire a propriilor motivaţii căutam lucrurile pe care le facem foarte bine. Aici sunt importante aptitudinile pe care un copil le-a dobândit în fiecare stadiu al educaţiei sau pe care le are datorită cursurilor pe care le-a urmat. Resurse reprezintă şi laudele, părerile profesorilor, părinţilor, sau ale prietenilor care au fost încântaţi de acţiunile noastre. Tot ce un copil face bine trebuie luat în considerare aici.

- **Un plan detaliat a ceea ce vrem să facem**

Este important să facem copilul conştient de nevoile sale în legătură cu educația, muncă, planurile de viitor şi să elaborăm un plan de acțiune.

- **Contacte personale**

Fiecare persoană din mediul înconjurător poate constitui un suport pentru formarea/construirea motivației şi de asemenea o sursă de informare pe diferite căi ale dezvoltării profesionale. Un copil ar trebui să trăiască şi să se dezvolte într-un mediu social larg. Relațiile sociale îl vor ajuta să reducă tensiunea în situațiile dificile, să caute noi idei, pentru că ele energizează acțiunea şi îl apără de atitudini pasive.

- **Susținere socială**

Susținerea şi încrederea în succes reprezentată de rudele copilului joacă un rol important în găsirea motivației. Un copil trebuie să fie sigur că va fi susținut de familie sau chiar de rudele apropiate. Prietenii de asemenea joacă un rol important, critica lor constructivă şi noile puncte de vedere pot asigura susținere în momentele dificile ale unui eşec. Specialişti din diferite organizații precum: oficiul forțelor de muncă, oficiul pentru susținerea carierei, centre de informare profesională, Centrele şcolare de susținere profesională şi Agenția Forțelor de Muncă pot de asemenea să motiveze pentru acțiune, şi pot asigura informații necesare despre ofertele de muncă, cursuri şi pregătiri.

- **Gândirea pozitivă, experimentarea succesului**

Concentrarea asupra problemelor şi a eşecului slăbeşte activitatea şi nu oferă rezultatele pe care le aşteptăm. Este mai bine să ne amintim propriile succese. Gândirea pozitivă, dacă este relaționată cu lucruri concrete, devine un izvor de resurse şi creşte dorința de acțiune .

- **Observarea schimbărilor în toate stadiile**

Nevoile, aptitudinile, interesele şi valorile se schimbă cu vârsta. Pe măsura ce ne dezvoltăm dobândim noi aptitudini. Țelurile noastre se schimbă pe măsura ce trec anii. Învățarea despre sine este o sursă excelentă de motivație

De reținut:

- **Suntem motivați să acționăm conform nevoilor noastre, adică după ceea ce vrem, ne dorim şi avem nevoie.**
- **Un plan bun şi o țintă pozitivă întăresc motivația şi te fac să îți doreşti să fii activ**
- **Surse de întărire pot fi găsite în propriile forțe dar poți să profiți şi de ajutorul oferit de ceilalți**
- **Nu renunța la o activitate începută**
- **Succesul întăreşte, aşa că de ce să ne concentrăm asupra eşecurilor?**

În acest capotol autorul se concentrează asupra modalităților de a motiva copiii, ceea ce reprezintă o sarcină provocatoare pentru părinți. Necesită înțelegere în condiții de reciprocitate şi consens. Priveşte multe domenii de activitate, în special cele care se află în legătură cu educația, realizând planuri pentru viitor şi pentru dezvoltarea carierei.

Următorul capitol reprezintă o continuare a acestor considerații. Autorii au avut în vedere construirea unei relații de cooperare între părinți şi copiii lor. Ei au subliniat importanța relației părinte – copil, a comunicării eficiente şi a credibilității părinților în a le oferi informații despre diverse meserii, dar şi atitudinea optimistă privind perspectivele.

Exerciții

Exercițiul 6.1: "Obiceiuri bune şi rele"

Discutați cu copilul :
1.care dintre țelurile de viitor sunt importante pentru voi ?
2.ce este realist şi ce anume puteti numi concret mai târziu în viitor ?
3.cum veți şti că urmăriți țeluri prezente ?
4.de cât timp aveți nevoie pentru a urma o țintă ?
5.cine poate fi un sprijin pentru voi în realizarea acestor ținte?
6.ce veți face pentru a avea casa aceea minunată cu grădină mare?

Obiceiuri bune şi obiceiuri rele ale țelurilor şi ale planificării

Obiceiuri bune	***Obceiuri rele***
• "momente de linişte"-un timp numai pentru copil în care nimeni să nu îl deranjeze • planificarea în scris (dificilă pentru copii) • să facă sarcini pentru materii similare în acelaşi caiet • determinarea timpului pentru fiecare sarcină • determinarea unor termene limită pentru anumite sarcini • planificarea unor sarcini în concordanță cu nevoile şi interesele	• Amânarea sarcinilor pentru mai târziu • Pauze nechibzuite(ex. SMS-uri, discuții la telefon) • Îndeplinirea mai multor sarcini care nu au nici o legătură cu ținta • Perfecționismul –prea multă precizie şi concentrarea pe detalii • Dependența de echipamente tehnice • Întreprinderea unor acțiuni fără existența propriei determinări (ex. alegerea unei şcoli sub influența celor de aceeaşi vârstă)

Acestea sunt exemple de obiceiuri care pot să influențeze îndeplinirea unei sarcini sau planificarea. Părinții pot să elaboreze chiar ei asemenea liste de obiceiuri bune şi rele ale copiilor lor. Apoi împreună –mama şi tatăl- pot căuta modalități de a întări ceea ce este bun şi să îndepărteze ceea ce deranjează. Planificarea şi prezicerea evenimentelor viitoare este o aptitudine necesară în dezvoltarea profesională, în alegerea unei şcoli, funcționarea la un loc de muncă, sprijină dezvoltarea carierei şi crearea unei vieți independente. Persoanele care nu posedă acest suport nu se pot descurca cu timpul şi cheltuielile; iau educația într-un mod incoerent cu interesele lor; tratează munca temporar pentru că nu o pot combina cu țelurile lor pentru viață, este dificil pentru ei să fie independenți în viața de adult.

Referințe bibliografice:

Atkinson, R.C., Smith E. E., Hilgard E. R. (1985). *An Introduction to Motivation. Princeton*, New Jersey: Van Nostrand Reingold.

Czarnul, E, Łukasik J, Tarkowska M., (2000). *Co dalej po szkole rolniczej? Materiały dla uczniów i nauczycieli. [What after agricultural school? Materials for students and teachers.]* Łódź: WSHE.

Greiner, I., Kania, I., Paszkowska-Rogacz, A., Tarkowska, M., (2006). *Materiały metodyczno-dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów. [Methodical and didactic materials for planning students' vocational career].* 'Warszawa: KOWEZiU.

Hellinger, B, Hovel, G., (2002). *Praca nad rodziną. Metoda Berta Hellingera. [Work on the family. Bert Hellinger's method]* Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Malim, T., Birch, A., Wadeley, A., (1994). *Wprowadzenie do psychologii. [Introduction to psychology]*. Warszawa: PWN.

Maslow, A. H., (1999). *W stronę psychologii istnienia. [Towards a psychology of existence].* Warszawa: PAX.

Nęcka, E., (1992). *Trening twórczości [Training for creativity].* Olsztyn: PTP. Pracownia Wydawnicza.

Reykowski, J., (1985). Emocje i motywacja [Emotions and motivation]. In: Tomaszewski T (ed.). *Psychologia [Psychology]*. Warszawa: PWN.

Rogers, C.R. (1961). *On Becoming a Person*. Boston, Ma: Houghton Mifflin.

Rogers, C. R. (1980) *A Way of Being*, Boston: Houghton Mifflin.

Rogers, C.R., (1991). *Terapia nastawiona na klienta. Grupy spotkaniowe. [A client-oriented therapy.]* Wrocław: Thesaurus-Press.

Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia. [Development of individual features to facilitate getting a job]. (2002). In Zeszyty Informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego Kraków: WUP

Szewczyk, A., (2002). *Czerpiąc ze źródła. [Deriving from the source]* Stockach: SPES

Tieger, P. D., Tieger, B. (1999). Rób to do czego jesteś stworzony. [Do what you are] Warszawa: Wydawnictwo Studio EMKA.

CAPITOLUL 7

Să ne perfecţionăm

Christos Giannoulis, Evangelos Spanias, Lambros Kaikitis (Cipru),
Răzvan Ardelean (România) – Capitolul 7.2.3

7.1 Introducere

Nu trebuie să mai spunem că schimbările din jurul nostru au o viteză foarte mare. Pentru a putea ține pasul cu toate schimbările, trebuie să fim conectaţi la prezent.

Obişnuința este a doua natură a omului. Suntem „refractari" la schimbări. Vechea filozofie de viață ne dă un sentiment de siguranță pentru că şi-a dovedit funcționalitatea în timp, aşadar vechiul nostru stil de viață este foarte comod/confortabil. Orice schimbare aduce cu sine necesitatea de a trasa alte hărti în mintea nostră, proces care ar putea fi dureros. Poate fi dificil pentru un părinte de 40 sau 50 de ani să accepte că a greşit în cea mai mare parte a vieţii sale de părinte. De aceea avem probleme în a schimba mentalităţi la părinţi sau la profesori! Astfel, în ceea ce priveşte mentalitatea noastră trebuie să o trecem printr-o analiză critică şi constructivă.

Europa lărgită este o realitate pe care nu putem să o ignorăm şi care necesită depăşirea unor limite în modul nostru de a gândi. Aceste implicaţii afectează piața muncii „Locul meu este global":

- Învățarea limbilor străine şi educația inter-culturală înseamnă mai multe oportunităţi pentru studiu şi pentru angajare;
- Sistemul de învățare la distanță oferă noi posibilităţi. Poţi absolvi o şcoală sau o facultate în altă țară la preţuri mult mai mici decât să mergi la şcoală în țara ta cu un program normal;
- Munca într-o companie multinațională poate implica deplasări în alte țări sau chiar a locui în altă țară pentru 1 an sau 2;
- Mobilitatea geografică şi moneda unică fac posibilă o slujbă la distanță de casă – în țara dumneavoastră sau în alta, şi fac posibilă şi călătoria dumneavoastră zilnic, săptămânal sau lunar;
- A înțelege calculatorul şi internetul – realităţi virtuale, este o necesitate şi o sursă de informare.

Nu contează că de obicei nu purtăm anumite haine, ce este important este acceptarea nostră şi cât de îngăduitori suntem. Ne putem educa pentru a fi mai îngăduitori. Nu ne simțim bine când adolescentul nostru spune: "nu îți spun pentru că oricum nu ai habar la ce se referă!", "eşti atât de demodat, nu ai idee ce e la modă în ziua de azi". Unii dintre noi încearcă să țină predici adolescenților, ca de exemplu: "aşa ceva nu era permis înainte" – acest lucru este inutil şi îi va atrage atenția adolescentului că în fața lui se află un părinte şi că diferența dintre ei este uriaşă, că este inutil să îi vorbească despre problemele sale pentru că el oricum nu va înțelege. Trebuie să şti câte puţin din toate, dar fără să cădem în extrema cealaltă şi să ne uităm la TV non-stop, să citim ziare tot timpul, sau să stăm pe internet tot timpul. Nu vom putea niciodată să ştim tot, dar ne putem moderniza, aduce la zi.

Încotro merge lumea de azi? Nimeni nu ştie, dar acesta nu este un motiv pentru a intra în panică.

A folosi posibilitățile pe care copilul le are în zilele noastre – a cunoaşte piața muncii, înseamnă a nu uita că şcoala nu este un scop în sine. Rolul şcolii nu este de a umple capul cu cunoştințe, ci de a pregăti adolescentul pentru integrarea socială şi profesională.

A merge la o şcoală pentru părinți este de asemenea o idee bună din moment ce nimeni nu ne-a învățat slujba de a fi părinte. La aceste cursuri putem învăța despre psihologia adolescentului, despre diferențele dintre oameni, despre modalitățile cele mai eficiente de a comunica, despre prevenirea şi rezolvarea conflictelor. În continuare sunt câteva lucruri pe care ați putea să le învățați/ aprofundați la asemenea cursuri.

7.2 Gândirea pozitivă

Paul tocmai a ajuns acasă şi este pe cale să le vorbească părinților despre schimbarea obiectivului său profesional (acela de biolog) după recentul sau eşec la un curs de fizică. Paul şi-a menținut decizia chiar şi după presiunea părinților de a urma Studii Economice.

Paul: " Mamă, am decis să îmi schimb hotărârea de a studia Biologia. Poate e mai bine pentru mine să studiez economia unde nivelul nu este chiar atât de ridicat".
Mama: "Ce te face să spui asta?"
Paul: "Eşecul meu la fizică mă face să cred că obiectivul meu nu poate fi atins. Dacă am picat la şcoală ce şanse am să nu pic şi la facultate"
Tatăl : " Cred că este mai bine dacă îți schimbi şi studiile. Este ceva ce am discutat deja în trecut şi este mult mai bine pentru tine".
Mama: " Poate că acest eşec te-a ajutat să înțelegi mai bine ce trebuie să faci pentru a deveni biolog şi cât de greu este. Ştiu că acum gândeşti mai întelept şi că este o decizie pe care nu o vei regreta".

În capitolul următor încercăm să arătăm importanța gândirii pozitive în a aborda provocările pe care viitorul le va aduce. Primul punct de reper/control este mintea noastră. Aceasta este importantă în mod deosebit pentru părinții care vor să fie mai eficienți în rolul lor de părinte şi mai eficienți în rezolvarea problemelor educative ale copiilor lor. Pentru ca acest lucru să funcționeze, părinții trebuie să se concentreze asupra importanței gândirii pozitive. Acest lucru trebuie cultivat mai întâi asupra propriului lor comportament şi apoi transmis copiilor lor. **(Exercițiul 7.1)**.

Cu privire la aceste idei, trebuie să dați câteva răspunsuri:
- În ce fel ne influențează modul nostru de gândire comportamentul
- Factori care modelează felul nostru de a gândi
- În ce fel ne întind gândurile noastre capcane
- Gânduri greşite, distorsiuni pentru a corecta percepția
- Ce este gândirea pozitivă şi cum poate fi dobandită

"Gândurile sunt vii. Ele ne modelează lumea, realitatea şi destinul. Astfel gândirea pozitivă este un lucru mare, nu unul fără importanță… Dacă aveți aceleaşi gânduri în mod frecvent şi dacă le transmiteți cu sentiment (energie), cu timpul se vor materializa. Gândurile şi afirmațiile pozitive, la începutul fiecărei zi, pot face diferența între o zi bună şi una rea"

(Soames, 2006)

7.2.1 Gândiți pozitiv – acționați pozitiv

Gândirea pozitivă este apropierea de fapte dinspre partea lor pozitivă, fără a neglija

partea lor negativă. În cazul părinților, şi în special a celor care se află în fața luării unei decizii pentru o profesie, o linie de valori şi gânduri logice predispun recomandările lor pentru profesia lor, care nu corespund întotdeauna aşteptărilor şi posibilităților copiilor lor. Eşecul copiilor de a corespunde acestor aşteptări îi frustrează şi îi demoralizează pe părinți care acum privesc viitorul copiilor lor în mod pesimist. Dar cel mai important este că ei exteriorizează aceste gânduri în fața copiilor, care acum se îndoiesc de propriile capacităţi şi talente.

Pentru a aborda convingerile negative care copleşesc fiecare părinte, fiecare ar trebui să îşi pună câteva întrebări.

1.există un indiciu real (dovadă) că aceste convingeri sunt adevărate?

2.Ce indicii (dovezi) arată că aceste convingeri sunt greşite?

3.Care este cel mai rău lucru care se poate întâmpla dacă renunțați la aceste convingeri?

4.Care este cel mai bun lucru care se poate întâmpla dacă renunțați la aceste convingeri?

Pentru cazul menționat anterior: dorința părintelui rămâne o dorință, pentru că se bazează pe presupuneri asupra unor capacităţi îndoielnice şi cu condiţii ne-existente (dorinţele şi capacitățile copiilor). Ce se poate întâmpla în viitor dacă aşteptările părinților nu sunt realizate? Simplu, copilul nu va alege să fie un medic rău şi disputat ci un bucătar bun şi fericit.

7.2.2 Atitudine şi aşteptări pozitive

Aşteptările pozitive pentru viitor – indiferent dacă sunt pentru o nouă relație sau pentru succes profesional – pot conduce către succes. În mod contrar, conform unei noi cercetări, fanteziile rar devin realitate. Aceste concluzii se bazează pe rezultatele a patru studii diferite, având legătură cu aşteptările şi fanteziile elevilor pentru succesul lor în carieră, relația cu părinții, performanțele lor şcolare şi cu fanteziile unor foşti pacienți cu privire la recuperarea lor după operație (Oettingen, Mayer 2002).

1. Angajarea față de obiective

Contrastul mental între un viitor dorit şi o realitate plină de impedimente, duce la apariția conexiunii țelurilor cu eforturi mari în drumul spre atingerea lor, dacă şansele de succes ale viitorului dorit sunt percepute că fiind ridicate. Din contră, elaborarea mentală fie numai a viitorului dorit sau a realității negative duce numai la angajarea moderată față de obiective, chiar dacă şansele de succes sunt promițătoare. Aceste efecte au fost observate în diferite domenii ale vieții (relații interpersonale, succese academice, succese profesionale, sănătate, managementul vieții) şi cu diferite paradigme (subliniere, reinterpretare).

2. Dezangajarea de la obiective

Contrastul mental între viitorul dorit şi o realitate plină de impedimente conduce la neangajarea în atingerea țelurilor, dacă şansele de succes sunt percepute ca fiind mici. Elaborarea mentală fie numai viitorul dorit fie numai realitatea negativă, din contră, menține angajamentul față de obiective chiar şi atunci când şansele de succes sunt percepute ca fiind mici. Din nou, am demonstrat aceste efecte în diferite domenii ale vieții (relații interpersonale, sănătate) şi prin diferite paradigme. În mod curent, folosim proceduri mentale contrastante pentru a opri oamenii din drumul lor spre nişte ținte nepotrivite (de exemplu: de la o relație încă dorită dar imposibilă, de la o identitate profesională irealizabilă dar încă dorită). Oamenii trebuie pur şi simplu să contrasteze mental viitorul dorit cu aspectele negative ale realității care ne pun bețe în roate. Dacă şansele de reuşită sunt percepute ca fiind joase, procesul de dezangajare poate să înceapă.

În toate cazurile, Oettingen şi Mayer (2002) de la universitatea din Hamburg, Germania ,

au conchis că toţi participanţii la cercetare care şi-au imaginat succesul, au tins să aibă mai puţin succes decât cei care au avut aşteptări pozitive cu privire la viitor. Diferenţa dintre aşteptările pozitive şi fanteziile pozitive este aceea că aşteptările sunt mai realiste şi mai practice. Aşteptările pozitive se bazează pe succese anterioare ale persoanei, care sunt "o bună măsurare pentru succesul viitor". Fanteziile din contră, "nu se bazează pe succese anterioare" şi astfel nu includ dificultăţile şi problemele pe care oamenii le întâlnesc de obicei în atingerea unor obiective. Sfatul cercetătorilor este de a evita gândurile foarte pozitive, care nu iau în considerare dificultăţile care pot apărea.

"Aveţi dorinţe pozitive dar amintiţi-vă întotdeauna că veţi avea dificultăţi în a le obţine"

(Oettingen & Mayer 2002)

7.2.3 Teoria lui "Nu"

Se pare că creierul nostru nu îl înţelege pe "NU"! Astfel, psihologii au reuşit să explice de ce funcţionează tehnicile empirice bazate pe "atitudinea afirmativă". De aceea, pe cât este posibil, vom căuta să nu folosim negaţia:

În loc de NU	***Spune DA***
Nu fă aşa…	*Încearcă să faci astfel (oferim un model)…*
Greşeşti	*Ce te face să spui asta? Din experienţa mea mai degrabă este aşa…*
Nu ai voie să te joci pe computer!	*Poţi să te joci pe computer numai dacă tu…*
Nu fă asta!	*Dacă faci asta, acestea sunt consecinţele / va fi dificil din cauza…*
Nu o să reuşeşti niciodată! Nu o să fii niciodată bun la ceva!	*Ai încercat şi nu ai reuşit, cum poţi să faci ca să reuşeşti / cum pot să te ajut…*
Dacă nu faci în modul acesta, nu vei obţine…	*Dacă faci aşa, vei obţine…*

Aduceţi-vă aminte de efectele pe care le aveau cuvintele „Nu pune mâna"; „Nu călca acolo". Tocmai acolo era mai interesant de a pune mâna şi în acel loc era mai potrivit să calci. Dacă dorim să obţinem contrariul reformulăm, ocolim utilizarea lui „NU", dar şi mai bine, mai benefic, aplicăm gândirea pozitivă despre care s-a scris atâta în ultimul timp şi are efecte deosebit de benefice.

7.3 Respect şi încredere

Este necesar ca într-o relaţie părinte-copil să dezvoltăm sentimente mutuale de respect şi încredere. Respectul unui părinte faţă de copilul său înseamnă abilitatea de a asculta şi de a procesa gândurile copiilor. Este posibil ca aceste gânduri să nu aibă un nivel de discuţie ideal. Adesea aceste gânduri pot atinge nivelul imposibilului. Un părinte ar trebui să fie întotdeauna "disponibil" şi "dornic" să discute cu copilul sau chiar şi atunci când consideră un subiect minor sau soluţia să evidentă. Această procedură ar trebui să înceapă devreme şi ar trebui a fie însoţită de consecinţe mutuale. Promisiunile şi acordurile trebuie ţinute în mod constant. Astfel acest lucru ne duce la cel de-al doilea

element: încrederea care este legitimaţia pentru încrederea în orice afirmaţie, pentru orice argument sau sfat al unui părinte pentru copil (Exerciţiul 7.2).

Când adolescenţii realizează că cineva încearcă să îşi impună dorinţa asupra lor, au tendinţa să reacţioneze şi să înceteze să mai coopereze. Părinţii trebuie să ia în considerare un aspect critic. Adolescenţii ne pot refuza cooperarea şi pot fi foarte eficienţi în a face asta.

Relaţia dintre un adolescent şi părinţii săi poate fi restaurată rapid prin înlocuirea comportamentelor care judecă cu încredere pentru deciziile sale. Aceasta înlătură tendinţa lor de a a se opune sau de a se lupta cu părinţii săi. Astfel încrederea cu încurajarea pot trasmite mesajul încrederii în posibilităţile şi acţiunile sale.

Părinţii de asemenea ar trebui să dea, bineînţeles atunci când acest lucru este posibil, o gamă de alegeri pentru a-şi rezolva problemele (mai mult sub formă de sfaturi) în loc să le ofere o soluţie fără ca ei să aibă vre-o contribuţie în luarea unei decizii. Chiar şi atunci când un adult este sigur de decizia pe care ar trebui să o ia un adolescent, experienţa arată că ar trebui să evite să îşi impună decizia sa asupra adolescentului. Dat fiind faptul că un adolescent ia propriile sale decizii asupra comportamentului său şi faptul că nu i se spune adesea ce să facă, şansele ca un adult să influenţeze în mod pozitiv un adolescent asupra unei chestiuni serioase sunt mai mari. Adolescentul are nevoie să simtă că ia această hotărâre singur.

"Pentru a fi de acord că nu sunteţi de acord" este o tehnică bună care îi ajută pe părinţi prin mărirea substanţială a posibilităţilor ca adolescenţii să acorde atenţie celor spuse de un adult. Adolescentul este liber să urmeze poziţia mamei sau a tatălui, atunci când nu este obligat să o facă.

7.3.1 Încurajaţi-i, nu îi lăudaţi

Un părinte care încurajează încetează să îi mai facă observaţii negative copilului său. Atunci când apar probleme, foloseşte metode care dovedesc respect faţă de copil. Mai mult, pentru ca un copil să dobândească încredere de sine şi pentru a crede în capacităţile sale, un părinte ar trebui să fie primul care crede în el. Numai câţiva copii învaţă să creadă în ei, dacă părinţii nu o fac. Părinţii trebuie să fie gata în mod continuu să accentueze părţile pozitive ale eforturilor copiilor. Iar acum trebuie să accentuăm diferenţa între încurajări şi laudă. Nu este acelaşi lucru şi nici nu au aceleaşi rezultate. Mulţi părinţi consideră că atunci când îşi laudă copiii, îi şi încurajează în acelaşi timp. Lauda şi încurajările seamănă mult, dar nu sunt acelaşi lucru, pentru că lauda este un fel de răsplată, iar încurajarea cultivă un sentiment de competitie. Pe de altă parte, încurajările sunt oferite pentru efort sau pentru nevoia de îmbunătăţire, iar acesta este lucrul pe care părintele ar trebui să îl ofere.

7.3.2 Acceptaţi-i

Atunci când copiii trăiesc într-un mediu care îi judecă, ei învaţă să dezaprobe. Atunci când trăiesc într-un mediu care îi acceptă, ei învaţă să iubească. Eforturile părinţilor trebuie direcţionate către acceptarea totală a copiilor lor, pentru ceea ce sunt în schimbul a ceea ce şi-ar dori ei (părinţii) să fie. Dacă trebuie să avem încredere în copii, noi părinţii trebuie să îi acceptăm cu toate imperfecţiunile lor. Mulţi părinţi cred că dacă judecă defectele copiilor lor, îi ajută să se îmbunătăţească. Dar în realitate acest lucru aduce rezultatul opus.

Adolescenţii vor ca părinţii să continue să aibă valorile lor dar să nu le arate în mod energic. Motivul este acela că adolescentul trebuie să se definească, nu numai în relaţie cu părinţii dar şi în contrast cu aceştia. Adolescenţilor le este teamă că părinţii le vor impune personalitatea în loc să şi-o definească ei. Cu acest efort de a se asigura că sunt ceea ce vor să fie, adolescenţii, într-o anumită măsură, încearcă să fie ceva ce părinţii lor nu îşi doresc să devină, sperând ca această tactică să le asigure independenţa. Este tocmai această dorinţă contradictorie a unui adolescent cea care îi face

viața atât de intensă, grea şi obositoare pentru părinți? Pe lângă acestea există un amestec furtunos între dorința unui adolescent de a se defini în mod pozitiv şi negativ ca o parte a lumii mai mare căreia îi aparține.

Pentru ca un adolescent să zboare în lume, trebuie să simtă că este gata să fie primit în casa copilăriei, fără termene şi acționează precum un ursuleț, ca un obiect care oferă siguranță pentru un copil mai mic. În timp ce un copil de vârstă şcolară primară are nevoie de un obiect tangibil pentru a se simți în siguranță, adolescentul are nevoi de disponibilitatea şi accesul uşor la siguranța pe care familia o oferă. Unii părinți îşi încurajează copiii să iasă în lumea mare dar acest lucru poate fi perceput de adolescenți drept un efort al dezangajării pentru care nu sunt încă pregătiți. Bineînțeles că părinții nu pot oprima independența adolescentului pentru că încercând să facă acest lucru opresc procesul de achiziție. Încercând să direcționeze dezvoltarea identității unui adolescent neproductivă şi nefolositoare. Fiecare pas pentru independența şi achiziția unei identități poate fi obținută numai de la el şi fără interferența celorlalți. Dacă această mişcare către independență nu se realizează cu dorința autonomă a cuiva, atunci orice pas către orice direcție, are tendința de a îl face pe individ mai dependent.

Pentru această perioadă a pubertății este mai bine când părintele ACCEPTĂ comportamentul în mod curios competitiv şi nerecunoascător al adolescenților lor fără ca aceasta să însemne că îl şi APROBĂ. Părinții ar trebuie să acorde un spațiu psihologic adolescenților pentru a vedea şi pentru a încerca lucruri noi şi situații fără să le pese aşa mult de detalii sau să o ia în mod personal. În final când adolescentul realizează că acest tip de comportament nu i se potriveşte, atunci îl va putea respinge, ca rezultat al propriei dorințe şi nu din cauza presiunii din partea părinților. Numai când adolescentul va simți astfel va renunța pentru totdeauna la comportamentul "problematic". Totuşi, pentru părinții care sunt interesați de siguranța mentală şi corporală a adolescentului, este mai bine să rămână neimplicați în ceea ce face el, oferindu-i întotdeauna, acceptare fără condiții şi şansa de a se reîntoarce acasa după aventurile şi poate eşecurile în lumea cea mare.

Cel mai bun lucru pe care părinții îl pot face în perioada pubertății este să nu fie nici prea insistenți, nici să nu ia lucrurile prea personal nici să nu se retragă din fața atacurilor adolescentului. Este mai bine când părinții persistă în mod constant asupra valorilor şi trăiesc conform lor, fără să facă remarci întotdeauna că ei sunt cei mai buni şi fără să critice deschis valorile în care adolescentul încearcă să trăiască. Trebuie să îşi amintească mereu că, copilul lor este bun, chiar dacă acest lucru nu se vede acum şi să spere că trăind cu aceeaşi stabilitate adolescentul o va vedea şi o va aprecia.

Adolescentul are nevoie ca părinții săi să trăiască cu propriul lor mod de viață şi să nu îl judece pe al său. Părinții trebuie să îl ajute pe adolescent să micşoreze confuzia dintre sentimentele respinse cu care se confruntă şi să îl lase, într-un cadru de lucru logic, bineînțeles, să experimenteze, experimentarea duce la învățare şi dezvoltare. Adolescentul poate încorpora unele dintre valorile şi comportamnetele părinților, atunci când îşi va clarifica, că facând acest lucru nu va deveni o clona a părinților săi. "Zidul" valorilor părinților nu ar trebui să se dărâme şi să devină invizibil pentru că ruinele acestui zid vor distruge personalitatea în dezvoltare a adolescentului.

7.3.3 Dreptul la eşec – eşecul nu este o opțiune

Ar trebui să existe întotdeauna suficient spațiu pentru un eşec. Eşecul nu este opțional. Copiii vor avea şi eşecuri. Dar încrederea în el nu va fi modificată dacă simte că părinții săi îi sunt aproape şi vor sta alături de el chiar şi dacă va avea un eşec. Un copil trebuie să ştie că eşecurile şi greşelile sunt o parte din viață. O persoană care nu a avut un eşec nu se maturizează niciodată şi nu va aprecia niciodată adevărata valoare a vieții. Este uşor să lăudăm pe cineva care câştigă întotdeauna. Toată lumea arată interes pentru câştigător. Dar cel care a avut un eşec este cel care are nevoie de sprijin. Copilul are nevoie ca părinții săi să se simtă mândri de el atunci când are succes. Dar îngăduința pentru greşelile şi eşecurile sale este un lucru de care are mai multă

nevoie.

Copiii ştiu când greşesc. Nu este nevoie să li se reamintească sau să li se ţină predică despre ce trebuie să evite. Din contră, este mai bine să ne uităm la părțile bune ale comportamentului şi să le lăudăm, pentru că ei nu sunt întotdeauna siguri că se comportă corect. Găsirea şi sublinierea aspectelor pozitive ale unui copil îi pot ridica moralul. Acest lucru îl ajută de asemenea să înțeleagă că este o persoană bună şi chiar dacă mai greşeste face şi lucruri corecte.

Încrederea în sine a fiecărei persoane depinde şi de faptul de a-şi fi acceptat corpul şi de a se simti confortabil în el. În mod natural fiecare copil se simte confortabil în corpul său dacă nu cumva părinți îi distrug acest confort. Şi de obicei acest lucru se întâmplă fără ca părinții să înțeleagă ce fac. În stadiile timpurii în care copilul este în procesul de explorare al corpului, trebuie să fie acceptat ca fiind normal pentru dezvoltarrea sa. Dacă la un moment dat copilul este prins „supra-explorând" ar trebui să fie direcționat spre altceva. Când copilul arată o lipsă normală a ruşinii față de nuditate, înveliți-l uşor cu un prosop sau îmbrăcați-l, furia sau ruşinea ar trebui evitate. Copilul va creşte cu o atitudine adecvată şi pozitivă asupra persoanei sale dacă este ajutat în timp să se împace cu corpul său şi întrebuințările sale distinctive. De obicei părinții cu încredere de sine scăzută despre propriul corp transmit aceste sentimente celor din jur şi ca rezultat al acestui lucru copiii nu se pot distinge sau nu pot să aibă mari succese.

7.3.4 Cum să îi convingem să colaboreze

Disputa dintre părinți şi adolescenți este adesea exprimată prin plângerea părintelui "Nimic nu funcționează la el. Nici dacă te porți frumos, nici dacă te porți urât". În orice caz, adolescenții nu au nevoie de "favoruri speciale" sau "cicăleli", dar ca fiecare dintre noi, au nevoie de încredere şi încurajare în dezvoltarea judecății sale şi a personalității. Comportamentul este influențat considerabil de dorința ca ceilalți să ne ia în serios. Nimănui nu îi place să se simtă inferior. O mare parte a stresului pe care îl simte se află în relație cu dorința sa intensă de a nu mai fi tratat ca un copil.

De obicei există două căi greşite de confruntare, pe care părinții le folosesc pentru a-şi păstra supremația. Prima este de a îi alinta, de a face lucruri în numele lor şi de a ceda cererilor acestora. A două cale este de a fi autoritar şi de a îl face pe adolescent să se supună dorințelor lor. În mod contrar, când tânărul simte că este respectat de adulți, îi va respecta şi el la rândul său.

7.3.5 Toleranța

Nu sugerăm ca părinții să fie mai toleranți, când le spunem că sunt prea stricți. Ce încercăm să facem este să îi ajutăm să învețe să devină o adevărata provocare pentru copiii lor. Trebuie să devină întelepți şi capabili să îi ghideze fără să îi enerveze. Mulți părinți au descoperit cum să îşi rezolve problemele eficient cu familiile lor. Dar exisă o majoritate considerabilă care literal "îşi pierd direcția" şi comportamentul lor duce către linii moarte dramatice.

Toleranța este o procedură foarte complexă. Nu numai că presupune să apreciem drepturile celorlalți dar să îi şi ajutăm să le practice. Toleranța nu înseamnă doar să îi tolerăm pe ceilalți, ci presupune o atitudine activă şi interacțiune.

Să nu uităm versurile unei minunate poezii (Nolte 1954):
«Când copiii trăiesc într-un mediu tolerant, învață să aibă răbdare
Când trăiesc într-un mediu care îi laudă, învață să aprecieze
Când trăiesc într-un mediu care îi aceptă, învață să iubească
Când trăiesc într-un mediu care îi aclamă, învață să se iubească

Când trăiesc într-un mediu care îi recunoaşte, învaţă că este bine să aibă norme
Când trăiesc într-un mediu generos, învaţă să fie generoşi
Când trăiesc într-un mediu sincer, învaţă să fie sinceri
Când trăiesc într-un mediu drept, învaţă să fie corecţi
Când copiii trăiesc într-o atmosferă prietenoasă, învaţă că lumea este un loc prietenos».

Acest poem ne spune cum copiii învaţă din experienţa lor de viaţă. Aşa că trebuie să îi ajutăm să experimenteze viaţa care le va da un grad înalt de încredere şi apreciere a propriei persoane.

7.3.6 Empatia

Mai întâi trebuie să ne uitam la sensul psihologic al termenului "empatie". Empatia este abilitatea de a înţelege şi a simţi ce simte o altă persoană, nu în sens fizic ci în sens emoţional. Expresia "pune-te în locul cuiva" este de fapt o descriere a empatiei.

"Uită-te pe fereastra unei alte persoane şi vezi lumea, în felul în care o vede el."

(Yalom, 2005)

În forma sa primară empatia este abilitatea de a simţi sentimentele altei persoane. Ca părinţi empatici, când ne vedem copiii plângând simţim durerea lor. Şi văzându-ne copilul ţipând de furie putem simţi dezamăgirea şi furia. Dacă putem să îi transmitem copilului o înţelegere profundă şi sentimentală, arătăm încredere în propriile lor "experienţe" şi îi ajutăm să înveţe şi să se calmeze. Empatia poate fi comparată cu mersul cu pluta. Nu contează câte pietre sau curenţi impetuoşi vor interveni în relaţia cu copiii noştri, trebuie să plutim în continuare şi să ghidăm barca înainte. Chiar şi atunci când cursul pe care îl urmăm este derutant şi plin de pericole (la pubertate sunt multe) îi putem ajuta pe copiii noştri să depăşească aceste obstacole şi să îşi descopere calea.

Cum poate fi empatia o unealtă atât de puternică? Acest lucru se întâmplă deoarece copiii îşi schimbă percepţia despre părinţii lor şi îi consideră acum nişte aliaţi, mărindu-şi nivelul de cooperare. Acesta este modul în care funcţionează empatia. Când un părinte încearcă să înţeleagă experienţele copiilor, îi ajută să simtă că au tot sprijinul de care au nevoie. Acum ştiu că au pe cineva de partea lor. Când părinţii evită să reproşeze, evită să vină în conflict cu sentimentele lor puternice sau încearcă să îi îndepărteze de obiectivele lor, copiii îi lasă în lumea lor şi arată mai multă încredere. Astfel, când apar conflicte există întotdeauna un spaţiu mutual pentru rezolvarea oricărei probleme. Copiii vor fi mai dornici să audă opinia părinţilor şi o vor lua în considerare când vor avea de luat decizii importante.

Dacă descrierea empatiei pare foarte simplă, este pentru că este foarte simplă. Dar chiar dacă sună sau pare uşoară, acest lucru nu înseamnă că punerea sa în practică este uşoară.

7.3.7 Cultivaţi-i încrederea de sine

Ce este încrederea în sine?

Încrederea în propria persoană este sentimentul de superioritate, narcisist, centrat pe propria persoană. Este sentimentul capacităţii de a răspunde la orice problemă sau pericol şi impresia despre propria persoană ca fiind o persoană specială

(Kavkios, 2004).

Impresia că noi ca persoane suntem importante şi speciale este fundamentată de trei factori:

• De abilităţile noastre practice care ne permit să răspundem activităţilor profesionale, sociale, culturale şi sportive

• De recunoaşterea, acceptarea şi dragostea celorlalţi

• De abilitatea noastră de a răspunde cu tărie şi demnitate momentelor critice ale vieţii noastre personale precum boli, separarea sau decesul celor iubiţi, pierderea locului de muncă etc.

Încrederea de sine este exprimată prin câteva modele de comportament şi sentimente sănătoase precum responsabilitatea, iniţiativa, demnitatea, auto-controlul, răbdarea, respectul celorlalţi, atingerea obiectivelor etc. încrederea de sine este de asemenea urmată de un sentiment de suficienţă al abilităţilor noastre, comunicarea creativă, reflecţia asupra gândurilor, planificarea, luarea unor decizii corecte şi sentimentul că persoana este capabilă să îşi îndeplinească obiectivele. Încrederea în sine nu este cultivată numai cu ajutorul celorlalţi ci şi cu auto evaluare prin intermediul responsabilităţilor, experimentarea iubirii şi o atitudine puternică în faţa greutăţilor zilnice.

Irakleous (2007) şi alţi educatori (http://hamomilaki.blogspot.com) descriu câteva tactici pedagogice pentru ajutarea încrederii în sine :

• Comunic cu copilul meu sincer şi cu interes.

• Îi arăt că discut cu el cu plăcere.

• Îmi exprim iubirea cu dovezi fizice precum îmbrăţişări şi sărutari.

• Încep comunicarea cu copilul direcţionându-mi atenţia asupra trăsăturilor sale pozitive şi a talentelor.

• În discuţiile noastre nu îmi impun (nici măcar politicos) părerea. Sunt întotdeauna deschis la discuţii şi întotdeauna sunt cât de democratic posibil.

• Îi mărturisesc copilului meu că anumite sentimente care îl sperie, m-au speriat şi pe mine la un moment dat. Copilul se acceptă mai bine atunci când realizează că persoane care sunt importante în viaţa sa, au avut aceleaşi sentimente sau probleme în viaţa lor.

• Îi propun copilului meu să lipească foicele colorate în diferite locuri din cameră, cu mesaje pozitive care să îmbunătăţească încrederea în sine. De exemplu: "Descoperă puterile ascunse din tine", "Învăţ să îmi respect slăbiciunea şi învăţ din ea", "Inspiră adânc, relaxează-te şi stai calm", "încredere în sine", "iubire".

• Îmi încurajez copilul să facă faţă cu umor chiar şi evenimentelor neplăcute.

• Îi explic că dacă cineva este nervos pe el, îşi bate joc de el sau îl atacă nu înseamnă că el este o persoană rea.

• Îi explic că are posibilităţi enorme şi dacă profită de ele cu mult efort va putea să aibă succes.

• Îmi îndemn copilul să aibă idealuri mai mari. Îmi construiesc aşteptările bazându-mă pe estimări realiste ale posibilităţilor copilului şi nu pe presiunea din mediul social sau de nevoile personale.

• Îmi îndemn copilul să îşi stabilească norme, să ia decizii şi să rezolve probleme. Îl ajut să îşi modeleze succesul, având obiective progresive şi luându-le pas cu pas.

• Îl ajut să se ţină de normele stabilite până le îndeplineşte.

• Îl îndemn să accepte laudele sau bătăile de joc, fără să le ia prea în serios.

• Îl încurajez să îşi exprime adevăratele păreri şi să îşi exprime adevăratele sentimente.

• Îl ajut să îşi dezvolte auto-controlul. Să îşi aleagă cu înţelepciune reacţiile sentimentale în loc să răspundă spontan la orice provocare.

• Îl învăţ să respingă judecăţile incorecte, dar să le primească bine şi să le înţeleagă pe cele bune.

• Îi explic că uneori viaţa nu se derulează aşa cum vrem noi.

• Răsplatesc orice mic progres. Răsplatesc şi încercarea, chiar dacă nu îşi atinge ţelul.

• Îl încurajez să se iubească şi să se respecte chiar dacă nu îi merge prea bine.

• Îl îndemn să scrie o scrisoare altui copil (ipotetic) care are de-a face cu probleme similare. Îi vom scrie sfaturi sau îi vom spune cum să facă faţă problemelor şi cum să facă să se simtă mai bine. Reflecţia propriilor gânduri poate fi benefică.

• Încerc să îi structurez şi organizez viaţa zilnică, dar fără constrângeri.

• Îl încurajez să îşi asume responsabilitatea pentru faptele sale şi să îşi ceară drepturile.

• Îl ajut pe copil să caute şi să recunoască aspectele pozitive ale vieţii (să vadă partea plină a paharului şi nu pe cea goală).

• Îmi ajut copilul să reacţioneze creativ în faţa fricii, pericolului sau eşecului. Să facă faţă situaţiilor grele, calm şi dinamic. Să fie împăcat cu temerile sale şi să le înfrunte, în loc să le dea voie să îi controleze viaţa. Să înveţe din greşelile sale. Să piardă dar fără să îşi piardă demnitatea.

• Îmi ajut copilul să îşi aleagă reacţiile sentimentale în faţa evenimentelor zilnice. Să înţeleagă că faptele şi evenimentele nu sunt cele care definesc viaţa ci modul în care ne confruntăm cu ele.

• Îi explic că talentele şi caracteristicile sale pot contribuie la crearea unei relaţii sănătoase.

• Îmi învăţ copilul să înţeleagă atitudinea agresivă a celorlalţi şi să fie indiferent faţă de aceasta.

• Îl îndemn să încerce să vadă lumea prin ochii altei persoane. Îl învăţ să fie calm şi să respecte diversitatea de caractere.

• Îl încurajez să gândească pozitiv şi să vizualizeze un final pozitiv al evenimentelor dar să nu fie dezamăgit dacă acest lucru nu se întâmplă.

• Îi explic copilului meu că îşi poate reduce furia, stresul sau frica prin intermediul unei tehnici simple: să inspire adânc, să îşi relaxeze muşchii şi să se concentreze asupra unui gând pozitiv. De ex. "nu mă interesează ce cred ceilalţi despre mine", "îmi înfrunt fricile şi devin mai puternic", "Mă pot controla şi relaxa". Chiar îl îndemn să îşi concentreze atenţia asupra a ceva neutru ca de exemplu să numere de la unu la zece sau să se uite la un obiect de aproape (uşă, creion).

• Îi explic copilului meu că imaginea pe care o reflectă asupra celorlalţi (privire, structură corporală, felul de a se uita la ceilalţi, gesturile, expresia facială, tonul vocii) poate dezvălui teamă şi insecuritate sau încredere şi caracter dinamic. Teama şi nesiguranţa îi poate face pe oameni să îşi descarce agresivitatea asupra lui.

• Îi explic copilului meu că atitudinile arată sau îmbunătăţesc reflecţia încrederii în sine. (privire, structură corporală, felul de a privi, gesturi, expresia facială, tonul vocii).

• Îi explic copilului meu diferenţa dintre aceste comportamente:

• Evit comportamentul pasiv: nesiguranţa, blocarea exprimării sentimentelor, plângerea, frica. Nevoile mele sunt mai puţin importante decât ale celorlalţi.

• Promovez comportamentul dinamic: apărarea şi cererea drepturilor mele fără a compromite drepturile celorlalţi. Nevoile şi dorinţele mele sunt la fel de importante ca şi ale celorlalţi. O exprimare sinceră a sentimentelor mele.

• Evit comportamentul agresiv: exprimarea sentimentelor prin încălcarea drepturilor celorlalte persoane. Nevoile şi dorinţele mele sunt mai importante decât ale celorlalţi.

• Îi explic copilului meu cum să atragă atenţia şi interesul celorlalţi prin acţiuni pozitive.

• Îmi ajut copilul să îşi evalueze îmbunătăţirile, prin intermediul efortului său continuu.

7.4 Educația

7.4.1 Respectați-le alegerile

AFamilia unui copil întotdeauna joacă un rol important în luarea unei decizii profesionale. Motivul pentru acest lucru este faptul că părinții fac parte din două sisteme ale societății: sistemul economic şi cel familial. În afară de asta, părinții în mod conştient şi inconştient le transmit copiilor valorile sociale, ambițiile, dorințele şi îi ajută să îşi dezvolte asteptările educaționale şi profesionale. Pentru un tânăr avantajele şi dezavantajele profesiei părinților devin o experiență de viață şi în cazurile în care profesia este o tradiție de familie influența este mult mai mare. În societatea noastră în mod deosebit, părinții dețin poziția dominantă în organizarea vieții copiilor lor şi adesea (în mod greşit bineînțeles) îi privesc pe copii ca pe o extensie a lor. Ultima dar nu mai puțin importantă este situația economică a familiei care determină cursul pe care un copil îl va urma după terminarea educației de bază. **(Exercițiul 7.3)**

Pentru tineri, să se adapteze la aceste situații noi poate fi o adevărată provocare. Adaptarea părinților este chiar mai grea şi se găsesc adesea în fața unui punct mort în care trebuie să facă față anxietății şi grijilor copiilor cu privire la viitor. Lucrurile sunt extrem de dificile pentru părinți care au copii în faza finală a alegerii unei profesii. Sistemul educațional s-a dezvoltat în aşa fel încât copiii trebuie să îşi aleagă viitoarea carieră foarte devreme, în perioada crucială a vieții lor. Se simt confuzi în fața excesului de specializări.

Într-o societate şi într-o piață a muncii de un intens antagonism, singurii care reuşesc sunt aceia care sunt capabili să îşi construiască educația bazată pe aptitudini, talente şi pe caracteristicile speciale ale personalității lor.

În efortul lor de a-şi ajuta copiii, părinții se găsesc implicați sentimental şi întreaga familie adesea experimentează o situație de un stres intens. Alegerea educațională şi profesională a copiilor poate deveni un motiv de dispută între membrii unei familii. Un adolescent este descurajat de o astfel de atmosferă şi adesea poate fi condus către o alegere greşită.

Există câteva motive pentru care un adolescent ar putea lua o decizie greşită:

- Când un adolescent se confruntă cu opuneri intense din partea familiei asupra vieții sale personale, poate reacționa rău. Această reacție adesea duce la luarea unei decizii greşite.
- Când dorințele sale sunt suprimate, pentru ca el să satisfacă dorințele părinților săi. Când un adolescent alege un colegiu sau o facultate cu cereri limitate pentru că el se subestimează.
- Când este şovăitor în a alege o facultate sau un colegiu departe de casă, pentru ca părinții săi să nu trebuiască să plătească o sumă mare de bani sau pentru că simte că au nevoie de el aproape de ei.

O ființă umană trebuie să fie capabilă să se exprime prin profesia sa şi să se simtă folositor şi creativ. O carieră de succes dă naştere la încredere în sine şi satisfacție.

7.4.2 Fiți informați (poate ar trebui să vă întâlniți cu un consilier)

Dacă luați în considerare faptul că o persoană îşi petrece o treime din viață la locul de muncă, alegerea unei profesii poate fi decizia cea mai critică în viața unui tânăr. Pentru această decizie, tinerii trebuie să ştie ce îşi doresc şi ce îşi doresc să facă. Mai trebuie să ştie ce se întâmplă pe piața muncii şi care sunt tendințele viitoare pentru profesii.

Pentru ca ei să ştie „ce vor şi ce pot face", trebuie mai întâi să îşi cunoască abilitățile, interesele, potențialurile şi talentele pe care le posedă. Toate aceste caracteristici compun

caracterul complex al unei ființe umane. Modul ştiinţific complet pentru a afla aceste informaţii este cunoscut sub numele de „test de personalitate" pe care consilierii profesionali şcolari îl folosesc adesea. Cu acuratețe mai mică o persoană îşi poate determina caracteristicile personale vorbind cu specialişti, profesori, părinţi sau cu persoane din mediul înconjurător. Acest lucru trebuie făcut cu condiţia ca alegerea unei profesii sa nu fie impusă de către părinţi, conform dorinţelor lor. Părinţii adesea joacă un rol important în alegerea copiilor şi nu ar trebui să fie arbitrari sau egoişti, ci ar trebui să depindă de cunoştinţele despre caracterul copiilor şi despre caracteristicile pieţei muncii. Aşa că nu am exagera dacă am spune că părinţii ar trebui să urmeze seminarii pentru ghidare profesională.

După ce un tânăr se descoperă în cele din urmă, el trebuie să caute informaţii cu privire la potențialul pe care anumite profesii îl au în țara sa. O sursă importantă de informare este „Foaia de bilanț pentru Cerere şi Ofertă pentru profesii". Cu ea puteţi determina care profesii vor fi căutate încă în următorii 5-10 ani, însemnând care profesii cresc în cerere, care nu au nici o căutare şi care au o cerere necunoscută. Pentru a determina tendinţele acestor profesii, a fost folosită o metodologie complexă, ştiinţifică care foloseşte informaţii din tendinţele economiei şi cercetări cu interviuri personale şi chestionare. Dacă o profesie are mai multă ofertă decât cerere, este considerată ca având un viitor în următorii 5-10 ani (aşteptări pozitive). În mod contrar dacă este mai multă ofertă decât cerere pe piață, o profesie este considerată ca având un potenţial „negativ". Unele profesii pot avea un potenţial „neutru" pentru că cererea şi oferta sunt aceleaşi.

Alegerea unei profesii cu un viitor potenţial nu ar trebui niciodată luată ca fiind sigura pentru un succes profesional, dacă un candidat nu este muncitor şi nu se menţine la zi cu cunoştinţele. Pe de altă parte,chiar dacă o persoană alege o profesie fără un viitor potenţial, poate cu cunoştinţele sale, multă muncă şi o dorinţă puternică să aibă succes într-un mediu antagonic.

Cunoaşterea tendinţelor pieţei muncii moderne este o necesitate, dacă luaţi în considerare viteza tehnologiei moderne, care adesea schimbă profesii şi specializări. Trebuie de asemenea să subliniem faptul că, pentru ca un elev să fie acceptat la studii superioare trebuie să ştie care sunt cererile pentru admitere. Trebuie de asemenea să ştie să vorbeasca limba engleză (sau altă limbă) şi să ştie să lucreze pe calculator foarte bine.

Ultimul lucru care trebuie scos în evidență este că o persoană de succes este aceea care îşi „construieşte" o personalitate completă. O persoană nu trebuie să se mulţumească numai cu cunoştinţele pe care le dobândeşte prin intermediul profesiei sale. Pentru ca o persoană să dobândească această personalitate trebuie să posede cunoştinţe din toate domeniile vieţii precum istorie, literatură, artă şi poezie.

7.4.3 Oferiţi cunoştinţe şi nu decizii

Un părinte trebuie să îşi folosească poziţia în aşa fel încât să nu îşi impună deciziile/dorinţele ci să dea mai departe cunoştinţele lor. Dacă această informaţie va fi gândită, decizia va fi luată de către copil şi nu de adult. Părinţii adesea aleg informaţia care este mai relevantă pentru cauza lor (făcându-i pe copii să urmeze decizia lor). Eşecul de a da mai departe informaţia care poate fi crucială poate da naştere luării unei decizii greşite de către copii. Un exemplu ar putea fi să îi spuneţi copilului dumneavoastră că este bun la numere şi că ar trebui să devină contabil şi să nu îi spuneţi ce alte profesii ar putea alege care necesită această caracteristică.

7.4.4 Abordaţi deciziile greşite cu tactici corecte (Folosirea corectă a argumentelor)

S-a observat adesea că un tânăr urmează tendinţele din mediul exterior (televizorul, prietenii) care nu sunt cele mai bune exemple de urmat. Din aceste informaţii un tânăr poate lua decizii care nu sunt cele mai bune pentru interesele sale.

Părinţii ar trebui să abordeze această problemă cu un set de reguli, care îl vor ghida înapoi pe calea cea bună, cu argumente corecte dar fără să îi impună credinţele lor. Trebuie să poată să ia decizii singur. Părintele prin discuţii trebuie să îi ofere toate argumentele pentru dezinformarea sa anterioară şi să le înlocuiască, cu cele corecte.

Un punct de bază pentru o discuţie fundamentală este evitarea opiniilor negative cu privire la prima decizie. Tactica „întrebării" poate fi mai eficientă. Întrebările îl vor conduce, în aşa fel încât el va disputa validitatea deciziei sale. În acel moment un al doilea set de întrebări „creative" ar trebui să înceapă, pentru a îl ghida spre decizia „corectă". Este de asemenea vital ca un părinte să menţioneze toate legăturile lipsă care nu au fost puse pe masă în procesul luării deciziei (prima).

7.4.5 Ascultaţi ce are de spus copilul

Un părinte vorbeşte uneori fără dialog, pentru a promova părerile personale şi experienţele, acestea nefiind discutabile. Acest tip de comportament din partea unui părinte cu siguranţă va avea rezultate negative, tactica unei conversaţii deschise va aduce rezultate mai bune. Tânărul este capabil să se exprime, are şansa de a-şi pune mintea la contribuţie, să sugereze şi apoi să decidă pentru el.

Este deosebit de important că tânărul va simţi după această conversaţie, că decizia a fost a lui şi nu a părinţilor. În acest fel orice dificultate întâlnită în viitorul apropiat, va corespunde deciziei sale şi nu a părinţilor. Astfel nu va renunţa atât de uşor învinuindu-şi părinţii pentru aceste probleme. (http://clubs.pathfinder.gr/Apeksartisi18ANW__/295110).

7.4.6 Încercaţi să evitaţi conflictele

Toată lumea ştie că pubertatea este o perioadă dificilă a vieţii oricărui individ. Pubertatea începe la vârstă de 11 ani şi se încheie la vârstă de 18 ani şi este caracterizată de primele stadii de socializare ale adolescentului. Este dorinţa intensă de independenţă de familie şi integrarea într-o echipă, de obicei cu persoane de aceeaşi vârstă, cu propriul lor cod de comunicare. Efortul unui adolescent pentru autonomie şi independenţă deranjează liniştea şi stabilitatea care a existat în relaţiile de familie. Înainte, copilul era identificat intens cu părinţii săi; îi privea că modele. Acum, ca adolescent, are nevoie, psihologic vorbind, să fie diferenţiat de părinţii săi şi să îşi caute propria identitate. Acest lucru este absolut normal şi în cele mai multe cazuri se obţine tacit, fără rupturi deschise, prin acţiuni, de genul: îmbrăcămintea ciudată şi frizura, preferinţele muzicale şi timpul crescut pe care îl acordă prietenilor. În anumite familii, aceste tendinţe pentru diferenţiere pot deveni motive pentru conflicte intense şi agitaţie.

Aşadar, conflictele cu adolescenţii au nevoie de o abordare specială. Câteva modalităţi conform Comitetului de Ajutor pentru Prevenirea şi Lupta împotriva Violenţei în Familie, sunt următoarele (UNESCO 2005; http://www3.unesco.org/iycp/Report/Cyprus.pdf)Ş

1. Negociați cu el:

Găsiți o soluție care să fie acceptabilă pentru ambele părţi , aşa cum ați face dacă ar exista o dispută între 2 adulți. Acest lucru va aduce rezultate mai bune decât sarcasmul, blamarea, vocile ridicate şi trântitul uşilor.

2. Respectați-i părerile:

Nu vă asteptați ca unui copil să îi placă tot ce vă place dumneavoastră sau să fie de acord cu tot ce spuneți. Pubertatea este o perioadă a disputării părerilor şi persoanelor, inclusiv a părinților. Copilul dumneavoastră adolescent vă vor respecta părerile dacă şi dumneavoastră le respectați pe ale sale.

3. Adolescentul trebuie să ştie că sunteți de partea sa:

Un copil mai mare ştie cum să trăiască pe cont propriu fără sprijinul permanent al părinților. Oricum, el continuă să aibă nevoie de dumneavoastră. Oricât de independent poate părea un copil, trebuie să ştie că veți fi de partea sa, pentru a simți confortul şi sprijinul.

4. Amintiți-vă cum este să fii la vârsta pubertății!

Anii adolescenței sunt adesea o perioadă dificilă, atât pentru părinți cât şi pentru copii. Adolescentul se poate comporta că un adult şi ca un copil în acelaşi timp.

5. Respectați viața personală a copilului:

Copiii mai mari în special au nevoie de o viață privată. Are nevoie de propriul spațiu, timp liber şi dreptul de a nu vorbi despre anumite aspecte ale vieții sale, cum sunt de exemplu relațiile sale. Dacă aratăți respect pentru viața sa personală, este mai probabil să fiți încredințat cu secretele sale.

6. Nu va impuneți propriile idei:

Este normal să avem păreri diferite, în timp ce adolescenții au nevoie de ghidări clare către granițele acceptabile ale comportamentului lor. În orice caz, dacă vă impuneți părerile sau încercați să forțați un adolescent să fie de acord cu dumneavoastră, singurul lucru care pe care îl veți obține va fi acela de a înrăutăți lucrurile.

Atitudinea părinților şi în general a celor care vin în contact cu adolescenții trebuie să fie o atitudine de înțelegere, suport şi acceptare, astfel încât orice dificultate să fie depăşită fără probleme. Dacă nu există înțelegere, ci măsuri represive, corective şi violente, atunci este mult mai probabil ca intensitățile şi problemele să se mărească. Este un fapt că, atunci când un tânăr simte că un adult îl respectă, îl va respecta şi el şi va stabili cu el o relație de colaborare (Bettelheim 1987).

Exerciții

Exercițiul 7.1 "Gândirea pozitivă"

Atât părinții cât şi copiii trebuie să răspundă la aceste întrebări:
1. Credeți că aveți o relație bună cu copilul/părintele?
2. Credeți că această relație poate fi îmbunătățită şi dacă da cum?
3. Cum v-ați evalua atitudinea a unuia față de celălalt în termeni de pozitivă -negativă
4. Care sunt motivele pentru care sunteți pozitivi sau negativi în viață?
5.Cum credeți că acest lucru poate fi îmbunătățit?

Toate aceste răspunsuri trebuie comparate pentru a extrage concluziile cu privire la ce anume îi face atât pe copii cât şi pe părinți să devină persoane care gândesc pozitiv. Amândoi trebuie să încerce apoi să folosească aceste rezultate pentru a se face unii pe alții să gândească pozitiv.

Exercițiul 7.2 "Iubire, Respect şi Încredere"

Numai pentru părinți:
1.Ați avut vreodată un eşec elev fiind (şcoală)?
2.Cum au reacționat părinții la eşecul dumneavoastră?
3.Cum v-a făcut reacția lor să vă simțiți?
4.Credeți că reacția lor v-a ajutat să faceți față acestui eşec?
5.Cum reacționați dumneavoastră în fața eşecului copilului?
6.Credeți că această reacție îl ajută să facă față eşecului său?

Răspunsurile la aceste întrebări trebuie să fie oneste. Obiectivul acestui test este să pună părinții în poziția în care erau altă dată.

Exercițiul 7.3 "Educație"

Atât părinții cât şi copiii trebuie să răspundă la aceste întrebări:

1.Considerați că alegerea unei profesii ar trebui să fie decizia copilului, părinților sau a ambilor?

2.Credeți că puteți realiza o listă cu argumente pentru ocupațiile preferate? Dacă da vă rugăm să scrieți câteva.

3.Credeți că luati decizii bazate pe logică sau pe sentimente?

4.Ați accepta o folosire corectă a argumentelor de alte persoane?

5.Credeți că există o comunicare bună în familia dumneavoastră între părinți şi copii asupra oricărui subiect?

6.Evaluați următoarele (1-5) în funcție de cei mai importanți factori în discutarea alegerilor despre educație

- Să se asculte unii pe ceilalți ....
- Folosirea corectă a argumentelor.............................
- Evitarea conflictelor (luptelor) ....
- Respect față de ceilalți...........................
- Tonul vocii corect....................................

Acest test ar trebui să vă ajute să creați o structură de bază a comunicării între participanți.

Referințe bibliografice:

Bettelheim, B. (1987). *A Good Enough Parent* (1st edition). New York: Knopf.

http://clubs.pathfinder.gr/Apeksartisi18ANW__/295110 (Retrieved on 24th of July 2007).

http://hamomilaki.blogspot.com/ (Retrieved June 21st, 2007)

http://www.petrene.com/gifts/bookexcerpt1.html (Retrieved on 8th of August 2007)

http://www.psyche.gr/autopepoithisi.htm (Retrieved on June 21st 2007).

http://www3.unesco.org/iycp/Report/Cyprus.pdf (Retrieved on 24th of July).

Irakleous, S. (2007) *Social Advisor of the Advisory Committee for the Prevention of Fighting of Violence in the Family*, personal communication.

Irvin D. Yalom*The Theory and Practice of Group Psychotherapy.* (Fifth Edition). New York: Basic Books.

Kafkios, N. (2006). *Παιδαγωγικές τακτικές ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης [Pedagogical tactics of aid of self-confidence]* Republication from the newspaper Chaniotika Nea in the 06/04/03 (Retrieved on 6th of August 2007 from www.psyche.gr/autopepoithisi.htm).

Nolte (1954). *Children Learn What They Live.* (Retrieved on the 6th of August 2007 from http://www.empowermentresources.com/info2/childrenlearn-long_version.htm)

Oettingen, G.,Mayer, D. (2002). The Motivating Function of Thinking About the Future: Expectations Versus Fantasies. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 83, No. 5 (Retrieved on 6th of August 2007 from http://www.psych.nyu.edu/oettingen/OETTINGEN2002MOTIVATING.PDF)

Questionnaire on the implementation of the Programme of Action on a Culture of Peace and Non-Violence for the Children of the World (2001-2010). Contribution of the Cyprus National Commission for UNESCO ,

Soames**,** P. **(**2006). We are stars. Healing ourselves, our planet, our universe, one person at a time. (Retrieved on 6th of August 2007 from http://www.wearestars.com/positive_thoughts/index.html

APPENDIX

MY CHILD
IS CHOOSING
A CAREER

INFORMAȚII DESPRE SISTEMELE DE ORIENTARE ÎN CARIERĂ DIN ȚĂRILE PARTENERE

Appendix

Informații cu privire la sistemele de orientare în carieră din țările partenere

Austria

În Austria educația şi îndrumarea în carieră pot fi obținute dintr-o gamă mare de surse (Archan and Mayr, 2006). Îndrumarea este oferită celor care se află în fața luării unei decizii în ceea ce priveşte educația şi cariera, în special elevi, studenți, părinți şi profesori. În general sunt aplicate toate metodele de informare şi îndrumare asupra carierei: broşuri, servicii educative şi foi informative, filme, CD-uri, internet, servicii interactive pe calculator, baze de date variate şi târguri naționale ale carierei (Härtel, 2001).

Servicii şcolare de îndrumare în carieră

Din primul an al şcolii gimnaziale (al cincilea an al şcolii obligatorii) consilierea elevilor şi părinților cu privire la continuarea carierei educative a elevului este o parte integrală a sistemului educativ, oferită de profesori pregătiți (Härtel, 2001). Cursuri despre carieră sunt integrate în orarul şcolar în clasa a şaptea şi a opta. Pe lângă orele de carieră, se oferă şi cosiliere individuală de către supraveghetorul elevului. Îndrumare în carieră suplimentară se face în departamente de consiliere profesională (Schulpsychologie – Bildungsberatung). Consilierea în şcolile pre-vocaționale informeaza elevii şi părinții despre situația locală de ucenicie şi alte detalii relevante. Elevii la şcoli Veterinare sau colegii veterinare, de exemplu, primesc consiliere din partea unor profesori special pregătiți, cunoscuți sub numele de consilieri în educație (Bildungsberater/innen).

Alte servicii de îndrumare în carieră

O mare varietate de persoane şi agenții din afara şcolii oferă îndrumare suplimentară în carieră (Swendsen and Sweet, 2003):

• Public Employment Service (Arbeitsmarktservice – AMS) oferă a mare varietate de informații şi servicii de consiliere pe trei nivele: domeniul serviciului propriu cu informații de bază şi informații despre posturi vacante, domeniul cu sfaturi personale şi informații în domeniul consilierii şi sfătuirii în centre proprii de informare profesională (Berufsinfozentren – BIZ). Informații cu privire la munca în alte țări europene sunt disponibile la Serviciul European de angajare (European Employment Service) (EURES).

• Camera economică (Wirtschaftskammer) se concentrează asupra consilierii în domeniul comercial-vocațional şi asupra continuării educației în centrele lor de informare vocațională înființate (Berufsinformationszentren – BIZ) şi centrele pentru ucenici (Lehrlingsstellen). De asemenea în legătură cu Institutul lor pentru dezvoltare economică (Wirtschaftsförderungsinstitut – WIFI) informații obiective sunt oferite de centre de consiliere profesională (Bildungsberatung).

• Camera de Lucru (Arbeiterkammer) şi uniunea comerțului (Gewerkschaftsbund) oferă îndrumare în carieră în primul rând prin legăturile lor, aşa numitele instituții de pregătire vocațională (Berufsförderungsinstitut – BFI).

• Târguri mari, organizate profesionist au loc în fiecare an în Viena şi în alte părți din Austria (e.g. BeSt – Job and Education Fair).

• Alte instituții care oferă consiliere sunt: centre de educare pentru adulți (Volkshochschulen), centre federale pentru promovarea educației adulților (Förderungsstellen des Bundes für Erwachsenenbildung), instituții pentru continuarea educației în zonele rurale (Ländliches Fortbildungsinstitut), etc.

• Numeroase instituții adiționale oferă îndrumare în carieră şi pentru educație pentru

grupuri specifice, inclusiv centre de sfătuire pentru fete şi femei (e.g. Mädchenberatungsstelle) şi centre de consiliere pentru persoane cu dizabilităţi şi pentru imigranţi. De asemenea, câteva agenţii particulare oferă îndrumare în carieră.

Servicii de îndrumare în carieră la nivel terţiar

În educaţia terţiară, studenţii sunt sprijiniţi în alegerea unei anumite specializări sau a unui curs, şi în gestionarea procesului de învăţare, în centrele psihologice pentru studenţi (Psychologische Berstungsstellen für Studierende), Asociaţia Studenţilor din Austria (Österreichische Hochschülerschaft) şi în centre pentru planificarea carierei. În zona Fachhochschule, informaţiile şi consilierea sunt asigurate la toate cursurile Fachhochschul

SURSE:

Archan, S., & Mayr, T. (2006). *Vocational education and training in Austria - Short description.* Retrieved September 1, 2007, from Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training
site: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5163_en.pdf

Härtel, P. (2001). *National report – Austria. Career information, guidance and counselling.* Retrieved September 1, 2007, from OECD
site: http://www.oecd.org/dataoecd/48/8/1960595.pdf

Krötzl, G. (2003). *Bildungswegweiser Österreich*. Retrieved August 30, 2007, from Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
site: http://www.schulpsychologie.at/bildungsberatung.htm

Structure of education system in Austria. (n.d.). Retrieved August 31, 2007, from http://www.euroeducation.net/prof/ausco.htm

Studiengangsarten. (n.d.). Retrieved August 31, 2007, from http://www.fhr.ac.at/fhr_inhalt/03_studium/studiengangsarten.htm

Swendsen, S., & Sweet, R. (2003). *OECD Review of Career Guidance Policies – Austria Country Note.* Retrieved September 1, 2007, from OECD
site: http://www.oecd.org/dataoecd/47/46/2505725.pdf

ADRESE ŞI LOCURI UTILE:

Numele instituţiei / informaţii despre sistem	**Web page**
Camera de Comerţ Austria	http//:www.berufsinfo.at
Camera de Comerţ Austria	http//:www.bic.at
BIFO Informaţii educaţionale şi profesionale Vorarlberg	http//:www.bifo.at
Publicist pentru studii în carieră Alfred Amacher AG (Berufskunde-Verlag)	http//:www.berufskunde.com
Biroul federal pentru angajări Germania	http//:www.interesse-beruf.de

Biroul federal pentru angajări Germania	http//:www.machs-richtig.de
ICE-Vienna	http//:www.ixlarge.at
Jobcenter.at – piața locurilor de muncă	http//:www.jobcenter.at/berufsinformation.htm
Centrul național europass (NEC Austria)	http//:www.zeugnisinfo.at
Network pentru consilierii în carieră	http//:www.bib-infonet.at
Oficiul forțelor de muncă din Austria	http//:www.ams.at/neu/10669.htm
Oficiul forțelor de muncă din Austria	http//:www.ams.at/jobmania/links/links.html
Oficiul forțelor de muncă din Austria	http//:www.beruf4u.at
Oficiul forțelor de muncă din Austria	http//:www.berufsdatenbank.at
Oficiul forțelor de muncă din Austria	http//:www.berufskompass.at
Oficiul forțelor de muncă din Austria	http//:www.yourchoiceinfo.at

Cipru

Strategie şi Resurse

Principalii actori pentru îndrumare şi consiliere în Cipru sunt Ministerul Educației şi Culturii (MoEC), Ministerul Muncii şi Asigurările sociale şi Autoritatea pentru Dezvoltarea Resurselor Umane (HRDA).

Serviciul de consiliere şi îndrumare în carieră al MoEC oferă elevilor din şcoala gimnazială publică şi din şcoli tehnice, asistență în dezvoltarea conştiinței personale în ceea ce priveşte interesele, nevoile şi aptitudinile, şi în luarea unor decizii potrivite cu privire la educația şi cariera lor. Îndrumarea academică şi vocațională este oferită prin intermediul unor ore în licee, atât în cadrul orarului cât şi în ore speciale la cerere. Serviciile sunt oferite de consilieri îndrumători calificați, care au studii specializate. Consilierii sunt plasați în şcoli şi la oficiile centrale ale MoEC.

Serviciul de îndrumare profesională al MLSI oferit prin intermediul Serviciului Public de angajare (PES) oferă informații despre perspective de angajare şi oportunități sau posibilități de formare a aptitudinilor. Implicarea partenerilor sociali în PES este bine stabilită. Fiecare departament al oficiului muncii menține un comitet tripartit de sfătuire.

Un site web a fost creat de Centrul Național de Resurse pentru îndrumare Cipru (NRCG-CY) al departamentului muncii din cadrul MLSI, conform initiațivei de îndrumare Euro, unde sunt oferite informațiile despre educația privată şi publică şi şansele de pregătire care există în Cipru. Alte activități includ publicații, organizarea de seminarii pentru consilierii îndrumători şi participarea la "Târgul anual internațional al educației", şi "Târgul anual al carierei"

Ministerul Educației şi Culturii

Serviciile de îndrumare şi consiliere sunt oferite de MoEC tinerilor în clasa a noua, înainte de terminarea gimnaziului pentru a merge la liceu sau la şcoli tehnice sau profesionale.

Consilierii şi alți profesionişti (psihologi) informeaza elevii în ultimul an al ciclului gimnazial, despre cursurile şi opțiunile oferite de licee şi şcoli tehnice. Elevii pot primi informații despre perspectivele în ceea ce priveşte angajarea după absolvire şi continuarea studiilor. Testarea psihologică şi a aptitudinilor poate fi, ocazional, o parte a procesului de îndrumare şi consiliere, deşi acest lucru nu se face în mod sistematic datorită lipsei de specialişti.

Asociația profesorilor şcolii tehnice a făcut presiuni asupra MoEC pentru a folosi profesori de la şcolile tehnice să viziteze consilierii din şcolile gimnaziale pentru a da informații specifice despre şcolile tehnice şi profesionale şi diferitele specializări.

În anii terminali ai educației secundare, consilierea are loc în şcoli după ce elevii se decid

asupra diferitelor opţiuni de studii. Îndrumarea academică şi profesională este apoi oferită de consilieri prin asistarea elevilor la ore de acest tip, atât în liceu cât şi în seminarii solicitate personal.

Ministerul Muncii şi Asigurarilor Sociale

Serviciul Public de Îndrumare Profesională al Serviciilor Publice de angajare ale MLSI oferă informaţii adulţilor şi celor care absolvă şcoală gimnazială despre perspectivele de angajare sau despre posibilităţi de pregătire. Aceste servicii se ocupă şi de cei care au renunţat la şcoală, care sunt interesaţi să intre într-un sistem de ucenicie. Aceste servicii în general nu oferă testarea aptitudinilor sau consiliere în carieră din cauza deficitului de personal calificat.

În continuare, PES asigură asistenţă angajatorilor, celor care caută o slujbă şi celor care doresc să îşi schimbe slujba, prin intermediul înregistrării şi a serviciilor de plasament, asigurarea de informaţii despre oportunităţi de pregătire şi slujbe vacante.

În mai 2000, s-a format un sistem naţional de plasament al candidaţilor, la care să aibă acces toţi consilierii PES. Sistemul de plasament al candidaţilor asigură o gamă largă de funcţii, inclusiv: înregistrarea şi înnoirea istoriei clienţilor, înregistrarea angajatorilor şi a posturilor vacante; monitorizarea interviurilor angajatorilor cu clienţii.

Personalul de îndrumare şi consiliere

Serviciul de consiliere şi educaţie în carieră este parte a departamentului educaţiei secundare a Ministerului educaţiei şi Culturii. Biroul central este condus de un ofiţer şef al educaţiei şi dotat cu consilieri calificaţi care au studii superioare specializate. Recent pregătirea iniţială a profesorilor a devenit obligatorie pentru toţi profesorii noi, inclusiv pentru consilierii din gimnaziu, pentru o perioadă de 26 de săptămâni.

S-a stabilit şi nevoia prezenţei unor consilieri îndrumători în fiecare liceu, care asigură îndrumare profesională elevilor atât la ore stabilite de şcoală cât şi la ore particulare.

SURSE:

http://www.moec.gov.cy
http://www.hrdauth.org.cy

LOCURI ŞI ADRESE UTILE:

Numele instituţiei / informaţii despre sistem	**Web page**
Asociaţia consilierilor în carieră şi practică profesională din Grecia(SESEP)	http://users.in.gr/sesep
Biroul centrelor de orientare şi suport	e-mail: pi-kesyp@hol.gr
Universitatea din Cipru	http://www.ucy.ac.cy
Ministerul naţional al educaţiei (Greece)	http://www.ypepth.gr
He.S.Co.G. Societatea Elenă de consiliere şi ghidare	http://users.otenet.gr/~elesypgr
Asociaţia psihologilor din Cipru	http://www.cypsa.org.cy
e-paideia.net	http://www.e-paideia.net
Asociaţia consilierilor şcolari din Cipru	http://www.symvoulevein.com
Centrul naţional pentru orientare profesională	http://www.ekep.gr

Organizațiile pentru consiliere şi ghidare profesională	http://www.oeek.gr
Network Nestor	http://195.251.20.34/welcomegr.asp

Lituania

Sistemul de îndrumare în carieră oferă servicii de informare, consiliere şi îndrumare ajutând diverse categorii de persoane indiferent de vârstă să îşi aleagă propria chemare în educație, pregătire şi angajare şi să preia un rol activ în dezvoltarea propriei cariere.

Formarea şi dezvoltarea sistemului de îndrumare în carieră în Lituania se afla sub responsabilitatea a două instituții cu autoritate executivă a Republicii Lituania:

Ministerul Educației şi Ştiinţei;

Ministerul Securității Sociale şi al Muncii.

În 2003 aceste instituții au aprobat o strategie de îndrumare profesională care ţintea să faciliteze dezvoltarea sistemului şi a serviciilor de îndrumare în carieră.

Ministerul Educației şi Ştiinţei oferă informații asupra oportunităților de pregătire, disponibile, şi asupra condițiilor asigurate de Curriculumul de educație al instituțiilor de pregătire, organizează implementarea acestor programe precum şi pregătirea şi implementarea programelor pentru dezvoltarea aptitudinilor de planificare a carierei pentru elevii de şcoală generală şi pentru şcolile cu pregătire profesională.

Ministerul Securității Sociale şi al Muncii este responsabil de îndrumarea pe piața muncii, dezvoltarea de programe cu asigurarea serviciilor de îndrumare în carieră pe piața muncii, implementarea acestora, asigurarea de informații şi să facă previziuni asupra situației de pe piața muncii. Ministerul îşi îndeplineşte funcțiile prin intermediul instituțiilor acreditate – Piața forțelor de muncă din Lituania (Lietuvos darbo birža) şi Autoritatea de Pregătire a Forțelor de Muncă (Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba), care operează pe baza principiului teritorial.

Serviciile care asigură îndrumare în Lituania sunt::

• Puncte de informare în carieră (CIP) – punctele de informare în carieră asigură servicii de informare profesională: informații cu privire la alegerea unei cariere, oportunități de pregătire şi angajare în țară şi peste hotare şi situația de pe piața muncii şi cea profesională. Punctele de Informare în carieră sunt amplasate în şcoli generale, centre pentru tineret, centre de educare, instituții de dezvoltare non-formale, etc. În prezent, rețeaua CIP este în proces de expansiune. Serviciile CIP se adresează elevilor din şcoli generale, părinților şi profesorilor.

• Servicii psihologice - pedagogice – realizează evaluarea psihologică şi pedagogică a copilului, sfătuieşte părinții şi profesorii în chestiuni legate de învățare, comportament, probleme legate de emoții şi comunicare ale elevilor cu nevoi speciale sau cu dificultăți psihologice şi oferă recomandări cu privire la dezvoltarea lor ulterioară. Psihologii servicilor pedagogice-psihologice oferă elevilor şi servicii de consiliere şi informare profesională părinților sau profesorilor.

• Centrul de planificare al carierei sub conducerea Palatului de Tehnică şi Creativitate al Tineretului – scopul acestui centru este de a stabili fundalul şi de a organiza activități de informare şi planificare pentru carieră în cadrul instituțiilor de învățământ. Centrul este responsabil de coordonarea activităților punctelor de informare în carieră şi să le asigure orice informație necesară sau material metodologic. Centrul asigură şi servicii specialiştilor în informare profesională – dezvoltă şi implementează programe de îmbunătățire a calificărilor, ține seminarii şi cursuri de pregătire. Centrul de asemenea colectează şi asigură informații cu privire la diferite profesii, stabilirea unor pregătiri, oportunități de pregătire şi îmbunătățire a calificărilor pentru specialiştii în informare profesională, sfătuieşte elevii, părinții şi profesorii în chestiuni de alegeri profesionale şi specializări, organizează târguri pentru planificarea carierei şi informare profesională.

Aceste servicii sunt disponibile elevilor din şcoli generale, părinților sau profesorilor, pedagogilor sociali, psihologilor şcolari şi oricăror altor persoane interesate de informare

profesională şi planificarea carierei.

• Centre universitare pentru carieră – aceste centre sunt în general reprezentate de subdiviziuni ale universităţii funcţionând independent şi ocupându-se de consilierea prezentă şi viitoare în planificarea carierei studenţilor, alegeri profesionale şi angajare. Centrele pentru carieră oferă consiliere viitorilor studenţi cu privire la alegeri profesionale, asigură informaţii despre carieră studenţilor şi absolvenţilor, precum şi informaţii despre companii din Lituania şi străinătate, managementul resurselor umane, pregătire practică şi angajarea tinerilor specialişti, observă dezvoltarea carierei absolvenţilor şi îi sfătuiesc în strategia şi tacticile căutării unui loc de muncă. Unele centre pentru carieră sunt orientate mai mult asupra dezvoltării aptitudinilor de planificare a carierei, asigurarea informaţiilor despre posibile slujbe, metode de căutare şi aranjarea unor ore practice de planificare a carierei şi de căutare a unui loc de muncă. Alte centre, pe lângă activităţile menţionate mai sus, îndeplinesc rolul de mediatori ai studenţilor pentru angajare, aceştia cooperează cu angajatorii, strâng şi asigură informaţii despre posturile vacante şi împreună cu firmele colaboratoare, organizează târguri pentru carieră şi oferă aceste informaţii viitorilor angajatori.

Autoritatea Lituaniană pentru Educare pentru Piaţa Muncii – grupurile principale de clienţi ai pieţei de pregătire în muncă şi servicii de consiliere ale acestei organizaţii sunt persoanele fără un loc de muncă, şomerii, şi elevii din ultimul an de liceu. Munca se extinde şi în domeniul lucrului cu grupuri cu nevoi speciale pe piaţa muncii – foştii şi prezenţii condamnaţi, persoanele cu dizabilităţi, soldaţii, cei care nu au avut mult timp un loc de muncă şi emigranţii. Organizaţia dezvoltă integrarea pe piaţa muncii, planificarea carierei, adaptarea socială şi programe de creştere personală şi profesională, adaptează, standardizează şi implementează metodologii de diagnostic. Organizaţia asigură, de asemenea, servicii de consiliere online în tot ceea ce are legătură cu alegerea profesională, auto-determinare, pregătire, specializări, planificarea carierei şi căutarea unei slujbe. Este de asemenea posibil să faceţi teste pe respectivul site, cu interpretarea rezultatelor şi, dacă este nevoie de consiliere mai detaliată, apelează direct la consilieri din domeniul serviciilor de pregătire şi consiliere de pe piaţa muncii.

Instituţia Lituaniana pentru Piaţa Schimbului de Muncă – această instituţie are 46 de centre teritoriale, care asigură servicii de informare profesională şi consiliere pentru angajare şi meditaţii celor în căutare de o slujbă şi îi îndrumă către serviciile teritoriale de pregătire şi consiliere pe piaţa muncii pentru consiliere psihologică.

Piaţa forţelor de muncă îşi extinde reţeaua centrelor de informare deschise. Pentru a asigura servicii de îndrumare vocaţională pentru schimbul teritorial de muncă, există 5 centre de muncă, 6 centre pentru angajare a tineretului, 50 de centre de informare şi consiliere şi un centru de informare profesională.

Instituţiile private – serviciile de îndrumare în carieră pot fi oferite şi de instituţii particulare. În prezent, există aproximativ 30 de organizaţii private de consiliere, care oferă servicii în selecţia de personal şi căutarea unui loc de muncă. Unele dintre ele asigură şi îndrumare profesională.

Pentru a asigura accesibilitatea la serviciile de informare şi consiliere în carieră, o atenţie deosebită se acordă sistemului de îndrumare profesională. Lituania, ca şi alte ţări membre ale UE, a aderat la sistemul unic de informare adică cel European, alcătuit din EURES (căutarea unui loc de muncă în Europa) şi PLOTEUS (oportunităţi de educaţie în Europa). A mai fost înfiinţat şi AIKOS – un sistem deschis de informare, consiliere şi îndrumare, făcând ca educaţia să fie la îndemâna unei game largi de clienţi, înregistrarea statistica a datelor şi a muncii, oferind informaţii relevante celor care asigură serviciile de îndrumare profesională.

SURSE:

http://www.euroguidance.lt
http://www.smm.lt

LOCURI ŞI ADRESE UTILE:

Numele instituției / informații despre sistem	Web page
Centrul național de resurse pentru ghidare profesională din Lituania (ghidare europeană în Lituania)	http://www.euroguidance.lt
AIKOS: Informații profesionale naționale deschise, sistem de consiliere şi ghidare	www.aikos.smm.lt
Ghid pentru lumea profesiilor	http://www.profesijupasaulis.lt
Centrul național de examinare din Lituania	http://www.egzaminai.lt
Schimbarea de muncă lituaniană	http://www.ldb.lt
Autoritatea lituaniană de educare a pieței muncii	http://www.darborinka.lt
Forumul părinților din Lituania	http://www.tevuforumas.lt
Informații Europene: EURES (Căutare de locuri de muncă în Europa) PLOTEUS(Oportunități de a studia în Europa)	http://europa.eu.int/eures http://europa.eu.int/ploteus
Fundația de suport al schimbului în educație	http://www.smpf.lt http://www.europass.lt

Polonia

Serviciile de consiliere profesională în Polonia au fost dezvoltate sistematic pe baza Convenției Internaționale nr. 142, de organizare a muncii (International Labour Organisation's Convention No 142.) Polonia a acceptat şi ratificat această convenție şi a promis să o urmeze întocmai.

În 1974 serviciile de consiliere profesională au fost atribuite celor două departamente:

• Departamentului de Educație Națională şi rețelei sale de instituții regionale, specializate (centrele de consiliere ocupational-educaționale, acum centre de consiliere educațională şi psihologică) le-au fost atribuite responsabilitatea de a asigura îndrumare ocupațională elevilor şi studenților.

• Departamentului de Asigurare socială şi a muncii i-a fost atribuită responsabilitatea de a oferi sfaturi în ceea ce priveşte ocupația adulților.

Acesta diviziune a fost menținută până acum:

Activitatea consilierilor profesionali în serviciile psihologice şi pedagogice.

Sarcinile de îndrumare profesională sunt îndeplinite în cadrul Ministerului Educației Naționale de servicii psihologice şi pedagogice. În prezent, în Polonia funcționează 598 de asemenea centre, incluzând 26 de servicii special orientate spre asistarea tinerilor în alegerea ocupației. Folosesc metode de diagnostic diferite pentru a afla predispozițiile psiho-fizice ale elevilor. Alte servicii îndeplinesc, ca şi activitate principală, sarcini legate de asigurarea asistenței pentru tineri în alegerea unei ocupații.

Unul dintre factorii care asigură un nivel înalt al serviciilor asigurate de centrele psihologice

şi pedagogice, este personalul. Consilierii profesionali (mai mult de 900 de persoane) constituie o parte substanţială a personalului. Majoritatea consilierilor sunt persoane cu studii în psihologie (mai mult de 50%), restul sunt persoane cu studii pedagogice (mai mult de 40%) sau cu studii sociologice. Aproape o pătrime din consilieri au studii postuniversitare sau au făcut specializări în domeniul consilierii profesionale. Majoritatea consilierilor angajaţi în aceste servicii sunt femei (mai mult de 90%). Persoane foarte tinere (sub 30 de ani) sunt în proporţii foarte mici (date din 1999).

Testele psihologice reprezintă metoda principală folosită în serviciile psihologice şi pedagogice. Pentru rezolvarea problemelor adesea ridicate de elevi următoarele teste sunt utilizate: teste de inteligenţă, teste de personalitate, interese, talente speciale/ abilităţi şi teste pedagogice. Serviciile psihologice şi pedagogice sunt echipate cu materiale care conţin informaţii şcolare şi vocaţionale.

Îndrumarea profesională în serviciile de angajare

Metoda principală de lucru în birourile de consiliere profesională este interviul de analiză, în care situaţia clientului este analizată, aşteptările sale în ceea ce priveşte munca, interesele şi abilităţile sunt examinate. Interviul se încheie cu trasarea unui plan de acţiune care să fie implementat de client. Consilierii profesionali în birourile de muncă deţin şi următoarele seturi de informaţii profesionale:

a. "Clasificarea ocupaţiilor şi specializărilor" realizată la cererea Ministerului Muncii şi al Asigurării Sociale de către Institutul Muncii şi al Studiilor Sociale. Clasificarea conţine o descriere sintetică a celor 2472 de ocupaţii şi specializări. Aceasta constituie o bază pentru crearea informaţiilor diferenţiate la nivele mai joase (numele ocupaţiei, codul, descrierea ocupaţiei, etc.);

b.Un set de 301 dosare, care descriu ocupaţiile noi apărute şi ocupaţiile cerute de angajatori,

c. Un set de fluturaşi despre cele 301 ocupaţii descrise în dosare,

d.Un set de 119 filme cu ocupaţii, pe suport video,

e. Mai multe volume publicate intitulate "Ghidul ocupaţiilor", care conţin caracteristicile a 546 ocupaţii,

f. Alte seturi de informaţii şi materiale tipărite, cataloage, registre, ghiduri şi periodice care conţin informaţii despre ocupaţii, de pe piaţa muncii, unităţi educaţionale, etc.

De asemenea în 52 de Centre de Informare şi Planificare a Carierei, stabilite în diferite părţi ale ţării, persoanele interesate pot primi asistenţa consilierilor profesionali, pot lua parte la târgul locurilor de muncă dedicat planificării carierei şi se pot supune examinării psihologice pentru identificarea predispoziţiilor ocupaţionale.

Fiecare centru este o unitate specializată a voievodatului biroului muncii, care colectează şi asigură informaţii cu privire la ocupaţii, piaţa muncii, oportunităţi de a dobândi calificări profesionale, şi care asistă clienţii în luarea deciziilor profesionale.

Centrul de Informare şi Planificare a Carierei oferă asistenţă în ceea ce priveşte:

- Recunoaşterea propriilor abilităţi şi interese profesionale,
- Selecţia modelului educaţional,
- Analiza pieţei muncii din punct de vedere al propriilor preferinţe ocupaţionale,
- Dezvoltarea propriului plan de acţiune al fiecărui individ,
- Cunoaşterea metodelor şi tehnicilor de căutare a unui loc de muncă,
- Scrierea propriului CV şi a scrisorii de motivaţie,
- Pregătirea pentru interviu cu un angajator,

Asigură de asemenea asistenţa angajatorilor în recrutarea unor persoane pentru un post/ sau pentru slujbe care necesită predispoziţii psiho-fizice speciale.

Centrul Naţional de Resurse pentru îndrumare profesională

Centrul Naţional de Resurse pentru Îndrumare Profesională în Polonia a fost stabilit

în virtutea unei înţelegeri dintre Biroul Naţional al Muncii şi Ministerul Naţional al Educaţiei – încheiată la data de 6 iulie 1999. Funcţia generală a Centrului de resurse pentru îndrumare Profesională (NRCVG) este de a asigura mobilitatea educaţională şi profesională a cetăţenilor şi de a asigura şi celorlalţi cetăţeni europeni acelaşi acces la informaţii despre posibilităţile de educare şi pregătire în ţara lor şi în alte ţări europene.

Pentru implementarea sarcinilor sunt responsabile două echipe de experţi – angajaţi ai Biroului Naţional de Muncă şi ai Ministerului Naţional al Educaţiei, ocupându-se cu performanţa îndrumării profesionale şi a informării în cadrul ambelor instituţii

SURSE:
http://www.praca.gov.pl/eurodoradztwo
http://www.nrcgkowez.edu.pl

LOCURI ŞI ADRESE UTILE:

Numele instituţiei / informaţii despre sistem	**Web page**
PLOTEUS	http://europa.eu.int/ploteus/portal/home.jsp
Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego[Centrul naţional de resurse pentru îndrumare profesională (NRCVG)]	http: www.koweziu.edu.pl/eurodoradztwo http://www.praca.gov.pl/eurodoradztwo
Centrum Metodyczne Pomocy psychologiczno-pedagogicznej [Centru pedagogic de metodică şi asistenţă psihologică]	http://www.cmppp.edu.pl
Poradnictwo w sieci [Ghid pentru Net]	http://www.doradca-zawodowy.pl
Portal rynku pracy [Portalul pieţei muncii]	http://www.hrk.pl
Publiczne służby zatrudnienia [Serviciul public al forţelor de muncă]	http://www.psz.praca.gov.pl
Biuro Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej [Biroul pentru recunoaştere academică şi schimb internaţional]	http://www.buwiwm.edu.pl
EURES POLSKA/EURES POLAND	http://www.eures.praca.gov.pl

România

Sistemul de consiliere şi orientare profesională din România se constituie ca punct de convergenţă pentru activitatea a trei instituţii: Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului, Ministerul Muncii, Familiei şi Egalităţii de Şanse şi Agenţia Naţională pentru Sprijinirea Iniţiativelor Tinerilor.

Fiecare dintre cele trei instituţii dispune de o reţea proprie de servicii de consiliere şi orientare (şcolară/ profesională).

1. Ministerul Educaţiei, Cercetării şi Tineretului coordonează oferta de servicii de consiliere şi orientare şcolară şi profesională pentru elevii, părinţii şi profesorii din sistemul preuniversitar de învăţământ.

2. EUROGUIDANCE România - Centrul Naţional de Resurse pentru Orientare Profesională

funcţionează ca şi subcomponentă a Programului de formare profesională "Leonardo da Vinci". CNROP colectează informaţii privind oferta de educaţie şi formare profesională pentru susţinerea mobilităţii în UE şi le diseminează în reţeaua naţională şi europeană de consiliere şi orientare.

3. Departamentele de consultanţă pentru alegerea rutei profesionale şi plasamentul pe piaţa muncii au luat fiinţă în 1998 în unele din instituţiile de învăţământ superior. Rolul acestora este de a oferi informaţii privind calificările academice şi programele de studii, precum şi sprijinirea studenţilor în contactul cu piaţa muncii.

4. Agenţia Naţională de Ocupare a Forţei de Muncă (ANOFM) este o structură autonomă subordonată Ministerului Muncii, Familiei şi Egalităţii de Şanse care are rolul de a implementa politicile privind scăderea ratei şomajului. Reţeaua specializată de centre de consiliere din cadrul ANOFM desfăşoară o gamă largă de activităţi: consiliere şi orientare, job-cluburi, consultanţă pentru deschiderea unei afaceri, oferirea de informaţii despre oportunităţile de formare profesională pentru adulţii şomeri.

5. Centrele de informare şi consiliere pentru tineret (INFOTIN) sunt structuri ale Agenţiei Naţionale pentru Tineret care au rolul de a oferi tinerilor elevi, studenţi sau absolvenţi cu vârste până în 26 de ani informaţii despre resursele şi oportunităţile de studiu, formare, voluntariat, muncă etc.

6. Centrele de Resurse şi Asistenţă Educaţională (CRAE) sunt instituţii administrative judeţene coordonate de inspectoratele şcolare. Scopul lor este de a coordona serviciile educaţionale de consiliere şi orientare şi serviciile din domeniul educaţiei speciale şi incluzive.

7. Centrele Judeţene de Asistenţă Psihopedagogică (CJAPP) sunt structuri coordonate de către inspectoratele şcolare şi/ sau de către autorităţile educaţionale din cele 41 de judeţe şi municipiul Bucureşti. Scopul lor îl reprezintă coordonarea activităţii cabinetelor şcolare şi interşcolare de asistenţă psihopedagogică precum şi derularea cursurilor de formare în consiliere şi orientare, în colaborare cu Casele Corpului Didactic.

8. Cabinetele de Asistenţă Psihopedagogică (CAPP) oferă informaţii, consiliere şi orientare elevilor din învăţământul preuniversitar, profesorilor şi părinţilor.

SURSE:
http://euroguidance.ise.ro:80/Informare/Sistemuldeconsiliere/tabid/255/Default.aspx
http://www.cnrop.ise.ro

LOCURI ŞI ADRESE UTILE:

Numele instituţiei / informaţii despre sistem	Web page
Ministerul Educatiei Sistemul Educational Informatizat-Forum	www.edu.ro http://forum.portal.edu.ro
Euroguidance Romania	http://euroguidance.ise.ro/Informare/Sistemulde-consiliere/tabid/255/Default.aspx
Institutul de Stiinte ale Educatiei	www.go.ise.ro/main/homepage.htm; site cu versi-uni in limbile: EN, BL, CY, CZ, GR, IT,LT,RO ,SK ,ES

Agentia Nationala pentru Sprijinirea Initiativelor Tinerilor	http://www.ansitromania.ro/index.php
Centru National de Resurse pentru Consiliere Profesionala	http://www.cnrop.ise.ro http://www.cnrop.ise.ro/inf.htm
Portalul "CareerGUIDE pentru reteaua scolara"	http://www.career-guide.eu/?pid=1 versiuni în limbile: EN, GE, FR, BL, GR, LT, RO

Spania

În zilele noastre sistemul educaţional din Spania este stabilit de legea educaţiei nr.2/ 3 mai 2006. Această lege a fost aprobată anul trecut făcând să dispară legea anterioară (LOGSE). Astfel, sistemul educaţional în Spania se împarte după cum urmează:

- Grădiniţa .
- Şcoala primară
- Şcoala gimnazială obligatorie
- Liceul (nu este obligatoriu)
- Pregătire profesională
- Învăţarea limbilor străine
- Arta
- Sport
- Pregătirea adulţilor
- Facultate

Toată lumea trebuie să meargă la grădiniţă (obligatorie de la 3 la 6 ani, înainte nu era obligatorie), şcoală primară (de la 6 sau 7 ani până la 11 sau 12 ani) şi gimnaziul (de la 12 sau 13 ani până la 15 sau 16 ani). Mai departe, elevul poate alege între liceu şi şcoală profesională. Iar de acolo poate merge la facultate sau să intre pe piaţa muncii.

Sistemul educaţional spaniol încearcă să desăvârşească dezvoltarea individului făcându-l independent şi autonom, capabil să ia decizii, toate acestea fiind realizate de o echipă de profesori, de familie şi alţi profesionişti.

Pe perioada pregătirii elevii şi familiile lor pot trece prin anumite dificultăţi, probleme, etc. Sistemul a stabilit o modalitate de sprijin: îndrumare profesională, în aşa fel încât în orice şcoală trebuie să existe:

- Tutorele : un tutore pentru fiecare grup de elevi are misiunea de a asigura îndrumare şi de a monitoriza dezvoltarea, maturizarea, performanţele şi modul de a învăţa al elevilor, colaborând cu ceilalţi profesori. El de asemenea informeaza şi sfătuieşte părinţii cu privire la evoluţia elevului.
- Departamentul de îndrumare: (în fiecare centru). Acest departament trebuie să îndeplinească misiunea de a coordona sarcinile de îndrumare dezvoltate în centre, să supervizeze aplicarea programelor stabilite, asigurând resursele necesare pentru a le pune în practică şi a le dezvolta.
- Echipe psiho-pedagogice: ajută centrele din zonă oferindu-le resursele necesare pentru a le optimiza intervenţia.

Toate au printre ele, funcţiile::
1. De a-i învăţa să gândească şi să înveţe.
2. De a-i învăţa să fie o persoană şi de a trăi printre alţii
3. De a-i învăţa să se decidă.
4. De a coordona acţiunile educative

Deşi sistemul educativ stabileşte anumite organe de îndrumare, familiile pot găsi acest ajutor şi în alte organizații, instituții sau asociații care funcționează în afara sistemului.

Surse:

BOE nº 106. Jueves 4 de mayo 2006. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. [BOE (Official State Gazzete) nº 106. Thursday 4th May 2006. Fundamental Law 2/2006, from 3rd May, of Education.].

http://www.educarex.es

LOCURI ŞI ADRESE UTILE:

Numele instituției / informații despre sistem	**Web page**
Confederación española de asociaciones de madres y padres de alumnos. (Web con acceso a las diferentes federaciones que existen en España) [Confederația spaniolă a asociațiilor de părinți şi elevi (web cu acces în diferite federații din Spania)]	http://www.ceapa.es
Federación Regional Extremeña de padres de alumnos de Colegios Públicos [Federația regională pentru părinți şi elevi a şcolilor publice din Extremadura]	http://www.freapa.com
ORIENTARED, recursos para la orientación en la red [ORIENTARED,resurse de ghidare pe internet]	http://www.orientared.com
Padres y colegios [Părinți şi şcoli]	http://www.padresycolegios.com
Portal para ser mejores padres [Portalul pentru a fi părinți mai buni]	http://www.solohijos.com
Formación Profesional reglada en Extremadura (Gobierno autónomo) [Formare profesională în Extremadura (Guvernul local)]	http://www.juntaex.es/consejerias/educacion/dg-formacion-profesional/common/fp/mapa.htm
Formación Profesional y aprendizaje permanente en Extremadura (Gobierno autónomo) [Formare profesională şi educație continuă în Extremadura (Guvernul local)]	http://avanza.educarex.es/portal/principal/index.jsp
Consejería de Educación (Gobierno autónomo) [Ministerul regional de educație. (Guvernul local)]	http://www.juntaex.es/consejerias/educacion/delegaciones_provinciales/index-idesidweb.html

Consejería de Educación. Delegaciones provinciales (Gobierno autónomo) [Ministerul regional de educație. Birourile locale (Guvernul local)]	http://www.juntaex.es/consejerias/educacion/delegaciones_provinciales/index-idesidweb.html
Universidad de Extremadura [Universitatea Extremadura]	www.unex.es
Portal educativo de Extremadura [Portalul educațional pentru Extremadura]	www.educarex.es
Rayuela. Plataforma educâţiva extremeña [Rayuela. Platforma educațională pentru Extremadura]	https://rayuela.educarex.es/portalrayuela/
Ministerio de Educación y Ciencia. Gobierno de España [Ministerul Educației şi Ştiinței.Guvernul Spaniei.]	http//:www.mec.es
Ministerio de Educación y Ciencia. Gobierno de España. Escuela de Padres [Ministerul Educației şi Ştiinței.Guvernul Spaniei. Şcoala pentru părinți]	http://w3.cnice.mec.es/recursos2/e_padres
Ploteus. El portal sobre oportunidades de aprendizaje en todo el espacio europeo. [Ploteus. Portal pentru oportunități de învățare în toată Europa]	http://europa.eu.int/ploteus/portal/home.jsp
INEM. Instituto Nacional de Empleo [INEM. Oficiul Forțelor de Muncă]	http://www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/eures/index.html

LISTA EXERCIȚIILOR